Évaluation des normes fédérales du travail (Phase I)

Rapport final

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

août 1997

SP-AH045F-08-97

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements

La présente évaluation, dont la planification et la conception ont été assurées par Évaluation et développement des données, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, a été administrée conjointement par Évaluation et développement des données ainsi que par la Direction générale du travail.

L'évaluation a été menée par le cabinet SPR Associates de Toronto. Les personnes mentionnées ci-dessous ont participé à l'évaluation et nous les remercions de leur contribution.

Personnel de Développement des Ressources humaines Canada : M. Chan Aw, d'Évaluation et développement des données, dont le soutien et les conseils ont été constants tout au long de l'évaluation; M. Neil Gavigan, M. Bruce Boughen, M. Fred Chilton et M. David Head, de la Direction générale du travail, qui ont fourni information, aide et conseils à l'équipe; M. Bill Humiski, M. David Leroux, M. Guy Louiseize; M. Réjean Sabourin et M^{me} Donna Wilke, conseillers techniques, qui ont conseillé l'équipe d'évaluation, passé en revue les questionnaires et répondu à de nombreuses questions d'ordre technique; M. Chris Hayes, qui a fourni des informations essentielles provenant du système d'information du Programme du travail; M^{me}

Micheline Hérault, qui nous a aidés de diverses façons tout au long de l'évaluation; M^me^ Darlene Tunney, qui a passé en revue les questionnaires et qui nous a fourni des conseils; et toutes les autres personnes du Programme du travail qui ont participé aux entrevues et qui ont passé en revue les questionnaires, et dont l'aide nous a été fort précieuse tout au long de l'évaluation.

Les intervenants : Nous tenons à remercier tous les intervenants des diverses organisations sectorielles et des divers syndicats qui ont participé aux entrevues à titre d'informateurs clés et qui ont passé en revue les questionnaires. Nous remercions plus particulièrement M^me^ Laura Kilgour, de l'Association canadienne du camionnage, ainsi que les centaines d'employeurs, de syndicats et d'AAT qui ont participé à l'évaluation en remplissant les questionnaires du sondage.

L'équipe du projet : M. Ted Adam Harvey, Ph.D., gestionnaire de projet; M. Arthur Donner, Ph.D., qui a participé à l'étude et au rapport à titre de spécialiste de la macro-économie; M. Morley Gunderson, Ph.D., qui a rédigé la version préliminaire d'une grande partie des analyses théoriques; ainsi que M^me^ Sue Langton, adjointe du gestionnaire de projet; M^me^ Marian Ficycz, qui a supervisé les sondages et tout le traitement des données; M. David Judge, coordonnateur principal de recherche; M. Simon Richard, qui a rédigé une bonne partie du rapport technique; M^me^ Micheline Ross et M. Don Storm, coordonateurs de recherche, ainsi que d'autres membres du personnel de SPR.

Sommaire

I. Introduction

Le présent rapport expose les résultats de la première phase de l'évaluation de la Partie III du *Code canadien du travail* (normes fédérales du travail), qui a été menée en 1996-1997. La Partie III du Code comporte diverses normes du travail, notamment dans des domaines comme la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés, les indemnités de congé annuel, la cessation d'emploi, les indemnités de départ et le harcèlement sexuel; elle s'applique aux entreprises ou firmes de compétence fédérale canadienne, notamment dans les domaines du transport interprovincial (camionnage, transport aérien, transport ferroviaire), les opérations bancaires, les télécommunications ainsi que d'autres. Des normes du travail provinciales s'appliquent à d'autres entreprises ou firmes dans les douze provinces et territoires.

L'évaluation a porté sur plusieurs questions se rapportant à l'administration et à la prestation du Programme du travail, au degré de conformité conformément à la Partie III, aux solutions de rechange au modèle actuel de prestation des services, ainsi qu'au rapport de rentabilité et aux aspects socio-économiques de la conformité avec les normes fédérales du travail.

II. Méthode

Les données recueillies dans le cadre de cette étude l'ont été selon diverses méthodes : une recension des recherches documentaires sur les normes du travail (publications des milieux universitaires et publications gouvernementales); des entrevues auprès d'informateurs clés; un sondage national d'envergure auprès de plus de 600 employeurs, de même que des sondages nationaux auprès de représentants syndicaux et d'agents des affaires du travail (AAT); et un examen des données administratives (Programme du travail, base de données SIOT).

Le sondage auprès des employeurs était jusqu'à un certain point expérimental — il s'agissait d'un test conçu pour déterminer s'il y avait moyen de mesurer la conformité par le biais d'un questionnaire. Même si le sondage a permis de recueillir un vaste éventail de données, il convient de faire remarquer une lacune, à savoir qu'aucune composante de la méthode n'a permis d'obtenir les vues des employés en général, sauf celles des syndicats dans le nombre limité de cas où le milieu de travail était syndiqué.

III. Aperçu du programme

Justification : D'un point de vue stratégique, la raison d'être des normes du travail est multidimensionnelle et complexe. Considérées en général comme un minimum fondamental pour les droits des travailleurs (particulièrement dans les milieux de travail non syndiqués), les normes du travail sont également justifiées en ce sens qu'elles établissent des conditions égales parmi les employeurs et qu'elles empêchent une « course au nivellement par le bas » dans la réduction des coûts de main-d'œuvre au détriment des travailleurs. Il se peut que les normes du travail n'aient pas la même justification selon les intervenants, ce qui explique peut-être en partie pourquoi elles ont continué de faire l'objet d'intenses débats publics ces dernières années, particulièrement en ce qui concerne des questions comme leurs répercussions sur la productivité, la rentabilité et la compétitivité internationale.

La principale raison d'être des normes fédérales du travail (en sus des normes provinciales) est d'offrir une protection aux travailleurs dans les domaines de compétence fédérale (le transport interprovincial, les télécommunications, les grains et d'autres secteurs). On considère qu'il s'agit là d'une fonction essentielle des autorités fédérales, étant donné le rôle de ces secteurs dans l'infrastructure nationale et parce que les normes fédérales influencent souvent les normes provinciales.

Comme ces secteurs jouent un rôle de premier plan dans l'infrastructure nationale, leur réglementation efficace peut revêtir une importance particulière pour le Canada.

Prestation du programme : Le Programme du travail, qui est chargé de la prestation des services stipulés dans la Partie III du Code, fait face à de graves contraintes, tant à l'intérieur du système qu'à l'extérieur. Comme on le verra ces contraintes sont exacerbées par le nombre croissant de plaintes déposées en vertu de la Partie III, plaintes qui, conformément à la loi, doivent toutes faire l'objet d'une enquête par le programme. De plus, divers facteurs compliquent l'application efficace des dispositions de la Partie III du Code.

Par exemple, l'administration du programme a subi une importante réorganisation ces dernières années, le changement le plus notable étant l'intégration de l'ancien ministère du Travail au ministère du Développement des ressources humaines. Naturellement, cette réorganisation a créé un certain degré de stress organisationnel et suscité diverses préoccupations au sujet de ses conséquences éventuelles sur la prestation des services en vertu de la Partie III. Le fait que l'intégration à DRHC s'est faite en période de contraintes financières et de déréglementation dans d'autres domaines, le stress organisationnel s'en est trouvé intensifié. D'autres enjeux ont été relevés relativement au Programme du travail, et il faudra s'y attacher au cours des prochaines années, notamment la charge de travail, la formation des AAT, les structures hiérarchiques au sein des activités régionales, l'établissement de normes de contrôle de la qualité et de rendement pour la prestation du programme, et la mise sur pied de modes de communication efficaces.

La Partie III du *Code canadien du travail* est appliquée en vertu d'une Politique de conformité qui met l'accent sur un certain nombre d'objectifs clés, notamment des mesures de prévention et d'éducation ainsi que des interventions dans le milieu de travail pour favoriser le règlement harmonieux des conflits et la conformité volontaire. Les amendes et les poursuites judiciaires ne sont utilisées qu'en dernier recours, en cas de non-conformité répétée et délibérée. De nombreux éléments de la présente évaluation, tout en faisant ressortir l'argument sur lequel repose cette approche, laissent penser qu'il y aurait lieu d'adopter de nouvelles stratégies pour appliquer cette importante politique.

IV. Sommaire des constatations

Priorités pour le Programme du travail : Les informateurs ont exprimé des vues très diversifiées sur les priorités du Programme du travail lorsqu'il s'agit de fournir des services en vertu de la Partie III du *Code du travail*. Les employeurs étaient en faveur de mesures d'application volontaire et de l'amélioration de la prestation des services d'éducation en vue de l'amélioration de la conformité. Les AAT étaient en faveur de l'élargissement de leurs activités dans le domaine de l'éducation et de la médiation, même s'ils ont également

signalé qu'il fallait renforcer les outils d'exécution pour les employeurs qui persistent à ne pas se conformer au Code. Les représentants syndicaux, quant à eux, considéraient que les enquêtes au sujet des plaintes devraient être la principale priorité du Programme du travail.

Niveau de conformité : Selon les données recueillies aux fins de la présente étude, l'ignorance des dispositions de la Partie III et la non-conformité sont très répandues, particulièrement pour des questions comme la durée normale du travail et les indemnités de départ[1]. Même si un grand nombre d'employeurs qui ont répondu au sondage estimaient se conformer aux dispositions du Code, leurs réponses à des questions portant sur des pratiques particulières d'emploi révélaient souvent qu'ils ne s'y conformaient pas.

Par exemple, plus de 20 p. 100 des employeurs ont répondu qu'ils ne versaient pas d'indemnité de départ à leurs employés, même s'ils sont tenus de le faire en vertu de la Partie III. Il faut également souligner qu'un grand nombre d'employeurs ont affirmé qu'ils ne savaient si leurs pratiques courantes d'emploi étaient conformes au *Code du travail*. Certains employeurs ont déclaré qu'ils appliquaient le système qu'ils connaissaient ou qu'ils préféraient (« le code provincial est plus clair, c'est donc celui que nous appliquons... »). En général, le manque de sensibilisation des employeurs est l'une des principales raisons de la non-conformité, même si, selon certaines indications, il y a également des infractions délibérées de la part d'un plus petit nombre d'employeurs[2].

La non-observation du Code mesurée par le sondage auprès des employeurs (et des résultats semblables ont été obtenus auprès des syndicats) était corrélée de façon statistiquement significative (quoique modeste) à un certain nombre de caractéristiques de l'employeur, notamment le fait d'être une plus petite entreprise, d'avoir un effectif qui n'est pas syndiqué, de ne pas employer de professionnels en ressources humaines (facteur indiquant une petite entreprise), de n'être en activité que depuis quelques années seulement, d'être moins rentable, d'avoir moins recours à la sous-traitance/ l'impartition, de voir moins de coûts et d'avantages associés aux normes du travail, et de se retrouver dans l'industrie du camionnage. (Il faut remarquer que le secteur du camionnage est une source importante des plaintes, de la charge de travail et des frais d'administration du programme de la Partie III[3]). La non-conformité mesurée par le sondage était également corrélée au taux d'infractions inscrites dans le Système d'information sur les opérations de Travail (SIOT), mais non au taux de plaintes reçues par le Programme du travail[4].

L'exigence de faire enquête au sujet des plaintes : On a recueilli, au cours de l'étude, de nombreux éléments montrant que les mesures de prévention et d'éducation du Programme du travail sont entravées par des ressources limitées et par le grand nombre de plaintes au sujet

desquelles les AAT doivent faire enquête. Le traitement de ce nombre élevé de plaintes a exigé la plus grande partie des ressources et a donc empêché le Programme d'adopter une démarche proactive efficace pour les questions relatives à la conformité. (Parmi les mesures proactives qui sont offertes en nombre insuffisant à l'heure actuelle, mentionnons par exemple des envois postaux ou des séminaires conçus pour informer les employeurs des exigences du Code).

Les évaluateurs ont fait remarquer qu'un mécanisme d'intervention axé uniquement sur les plaintes n'était probablement pas la stratégie la plus efficace pour régler le problème plus vaste de la non-observation du Code, même si les enquêtes au sujet des plaintes sont de toute évidence une priorité de premier plan de la loi relativement à la prestation du programme. Un effet secondaire important a également été relevé; en effet, selon des données sur les tendances, le nombre croissant de plaintes déposées en vertu de la Partie III ces dernières années a peut-être monopolisé des ressources qui auraient pu autrement être consacrées à d'importantes activités en vertu de la Partie II, qui traite de la sécurité et de la santé au travail.

L'absence de mesures d'éducation suffisantes accentue cet « effet de montée en flèche », en ce sens qu'il se produit un plus grand nombre d'infractions parce que les employeurs ne sont pas au courant des normes du travail ou ne les comprennent pas, de sorte que les AAT sont obligés de faire enquête sur un plus grand nombre de plaintes. Les coûts de la fonction strictement réactive du programme s'en trouvent accrus, sans amélioration véritable de la conformité en général, ni quelque autre mesure que ce soit pour limiter l'augmentation des plaintes.

Influence des entreprises hors SIOT sur le modèle des plaintes : Une grande hypothèse que l'étude devait permettre de vérifier était que les entreprises qui ne sont pas connues du Programme du travail afficheraient un taux élevé de conformité. Une comparaison entre un échantillon de ces entreprises et d'autres entreprises figurant déjà dans le SIOT n'a pas confirmé cette hypothèse. En fait, les deux groupes étaient semblables, mais les employeurs inscrits au SIOT affichaient un taux de conformité plus élevé. De tels résultats : 1) laissent penser que le Programme du travail a un travail considérable à accomplir auprès des entreprises auxquelles il ne s'est pas intéressé jusqu'à maintenant; et 2) viennent confirmer la faiblesse d'un système axé uniquement sur les plaintes.

Autres modes de prestation des services : L'évaluation a mis en lumière les efforts du Programme du travail pour examiner d'autres modes de prestation des services, notamment des partenariats avec les provinces ou les territoires, la diffusion d'information, des formules de recouvrement des coûts, etc. Selon certains informateurs clés et les répondants au sondage, quelques-unes de ces options pourraient peut-être permettre d'améliorer l'efficacité du programme, alors que d'autres options suscitent peu d'intérêt.

Mesures d'éducation/d'information : Les mesures suggérées pour améliorer le programme portaient particulièrement sur l'éducation et le renforcement des outils d'exécution. Dans le domaine de l'éducation, les informateurs clés, étaient tous d'avis que l'accroissement des mesures d'éducation pourrait influer sur la conformité au Code.

Cependant, on a fait remarquer que les programmes d'éducation « passifs » (c.-à-d. qui auraient pour seul objectif de donner accès à de l'information) ne rejoignent peut-être pas les entreprises qui ne se conforment pas au Code. Cette observation a été confirmée par les réponses d'un nombre important d'employeurs ayant participé au sondage, qui indiquaient qu'ils ne chercheraient pas activement à obtenir des renseignements supplémentaires sur la Partie III du *Code du travail*. Pour ces employeurs, des interventions plus dynamiques en matière d'éducation, par exemple des envois postaux directs, des visites sur place, etc., peuvent se révéler plus efficaces, même si elles coûtent plus cher.

Exécution : En matière d'exécution, les AAT ont indiqué en grande majorité que le renforcement des outils d'exécution s'impose pour influencer la conformité, particulièrement en ce qui concerne certaines dispositions du Code comme le paiement des salaires en temps voulu, les licenciements individuels et la majoration du salaire pour les heures supplémentaires.

En ce qui concerne le paiement des salaires, de nombreux AAT ont signalé qu'ils n'avaient pas de moyens efficaces de faire appliquer les ordres de paiement lorsque les employeurs refusent de s'y conformer. Un autre élément qui permettrait de renforcer les mesures d'exécution est la mise en œuvre d'un système efficace d'amendes et de contraventions, comme solution de rechange au système actuel de recours judiciaires, pour lequel le coût des poursuites contre les employeurs représente une entrave considérable.

De plus, selon de nombreux AAT, il serait nécessaire de prévoir des examens plus approfondis des employeurs qui ne se conforment pas au Code, pour déterminer si les infractions relevées pour un employé en particulier se produisaient à l'égard d'autres employés, et pour vérifier s'il y a d'autres dispositions du Code auxquelles l'employeur ne se conforme pas. L'importance de cette question est confirmée par l'une de nos constatations préalables, à savoir que de nombreux employeurs qui commettent des infractions au Code continuent de ne pas s'y conformer.

Autres mécanismes de prestation : Selon les AAT, un système éventuel de prestation conjointe avec les provinces serait le plus prometteur dans les domaines des programmes d'éducation et de sensibilisation, de la prestation des services dans les régions éloignées et des programmes d'information. De plus, un grand nombre d'AAT pensaient qu'il y aurait lieu d'améliorer les approches retenues pour la réglementation des normes du travail chez les Premières nations.

L'option de la privatisation des services de la Partie III a été rejetée par un groupe représentatif des informateurs clés, surtout parce qu'ils estimaient qu'un système de prestation privatisé n'était pas compatible avec l'exécution des dispositions du Code, qui, selon un informateur clé typique, « est ce que le gouvernement est censé faire ». L'autoréglementation n'est pas non plus considérée comme une solution qui réglerait un plus grand nombre de problèmes systémiques en matière de prestation et de conformité en vertu de la Partie III — seuls quelques sous-groupes d'employeurs et de syndicats se sont dits intéressés par certains modes de rechange pour la prestation et la conformité, par exemple des mécanismes internes, des mesures prises par des associations sectorielles, etc.

Rapport de rentabilité et aspects socio-économiques : Selon le sondage auprès des employeurs, le coût des normes du travail n'est généralement pas considéré comme un problème important. Environ 60 p. 100 des employeurs ont signalé que les normes actuelles n'imposaient aucun coût administratif supplémentaire à leur entreprise, et 50 p. 100 n'ont signalé aucun coût de main-d'œuvre supplémentaire. Les employeurs qui ont signalé des coûts supplémentaires attribuables aux normes de la Partie III ont indiqué (en moyenne) des coûts administratifs ou salariaux modestes seulement. Les employeurs autant que les représentants syndicaux estiment que les coûts et les avantages des normes du travail sont relativement bien équilibrés pour les entreprises. De plus, ils conviennent généralement que les avantages des normes du travail sont beaucoup plus importants que leurs coûts pour les employés.

Comme, aux yeux de la plupart des employeurs, les coûts liés aux normes du travail ne sont pas considérables pour leur entreprise, on peut penser que l'incidence économique de la conformité ou de la non-conformité de la part des entreprises est généralement minime. En outre, on a relevé une corrélation positive entre la conformité et divers indicateurs du succès de l'entreprise, notamment l'embauchage, l'exploitation à pleine capacité et la rentabilité.

Ainsi, s'il y a un lien négatif entre les normes du travail et les profits d'une entreprise ou sa compétitivité à l'échelle mondiale, il semble ténu dans le meilleur des cas pour les employeurs en général, même si des répercussions possibles sur certains secteurs particuliers (par exemple, l'industrie du grain) ont été signalées et qu'elles devraient peut-être faire l'objet d'une analyse plus poussée, éventuellement dans la deuxième phase de l'évaluation (voir ci-dessous).

Le fait que d'importants avantages pour les travailleurs aient été signalés à la fois par les employeurs et par les représentants syndicaux, parallèlement à l'équilibre entre les coûts et les avantages pour l'employeur, laisse penser que les normes du travail représentent un avantage net pour le Canada. La conformité ne semble pas faire obstacle à la rentabilité, et peut même être l'un des ingrédients d'une stratégie générale plus efficace pour l'entreprise (bonnes conditions de travail pour les employés), qui se traduit par un meilleur

rendement économique.

V. Orientations futures

L'évaluation a permis de cerner certaines orientations que pourraient emprunter à l'avenir les initiatives suivies du Programme du travail pour améliorer la prestation des services et les normes du travail:

1. La refonte du programme selon un mode proactif : Les évaluateurs sont d'avis qu'il faudrait accorder une nouvelle priorité aux mesures proactives et aux mesures de sensibilisation (peut-être par le biais d'une refonte partielle des services de la Partie III dont la prestation est assurée par le Programme du travail). À cet égard, on pourrait présenter au Conseil du Trésor des arguments justifiant un nouvel élément de programme qui permettrait de renverser la montée en flèche des plaintes et de concrétiser la politique en matière de conformité. Un tel élément pourrait comporter une fonction d'information à l'AC, notamment l'élargissement des bases de données (identification des entreprises assujetties à la Partie III du Code), des envois postaux à grande échelle et des fonctions relatives à l'information sur Internet, de même qu'un service téléphonique de renseignements portant sur divers sujets.
2. L'élaboration d'un système de vérification plus complet au sujet des employeurs qui se sont rendus coupables d'une infraction à l'un des éléments du Code, pour veiller à ce que d'autres infractions ne soient pas ignorées. Cette orientation pourrait être reliée à un nouvel indicateur de rendement, c'est-à-dire le nombre d'entreprises ayant subi une vérification complète qui ne font plus l'objet d'autres plaintes ou qui ne commettent pas d'autres infractions.
3. D'autres suggestions ont été faites à l'égard du programme, à savoir:

   D'autres modes de prestation : une collaboration plus étroite avec les provinces (particulièrement dans les domaines de l'éducation et des données), et l'adoption de nouvelles formules de prestation pour les Premières nations;

   L'élaboration et la mise en œuvre d'un programme formel d'assurance de la qualité : on pourrait prendre exemple sur d'autres programmes gouvernementaux d'assurance de la qualité ou sur un système de référence plus vaste, notamment la norme ISO 9000, afin de systématiser et d'améliorer les mesures de contrôle de la qualité déjà en place, particulièrement le travail des conseillers techniques régionaux;

   L'examen des enjeux des nouveaux modes d'emploi (par exemple, le recours de plus en plus fréquent à des contractuels ou à des travailleurs occasionnels, le travail à temps partiel, etc.);

L'examen de stratégies particulières d'exécution pour améliorer la conformité en ce qui concerne les dispositions relatives à la durée normale du travail et aux indemnités de départ (par exemple, une vérification plus poussée chez les employeurs qui se sont rendus coupables d'infractions relativement à une partie du Code; des enquêtes sur la façon dont les employés, autres que l'auteur de la plainte, sont traités; et la conformité avec les dispositions de la Partie III, autres que celles qui sont à l'origine de la plainte);

L'élaboration d'une stratégie de communication pour le programme, qui comporterait des éléments comme des moyens d'expliquer la raison d'être des normes du travail aux employeurs, et d'exprimer le caractère unique en son genre du programme. Par exemple, pour que les employeurs se concentrent sur les questions qui relèvent précisément du Programme du travail lorsqu'il est question des normes de travail et non des dossiers plus vastes qui relèvent de DRHC (comme l'assurance-emploi), on propose que le programme soit uniformément identifié comme étant « Travail Canada, DRHC » ou « Programme du travail, DRHC » dans les communications avec les employeurs;

Des améliorations au Code, comme le fait d'examiner de nouveaux moyens de régir les longues heures de travail ou le droit de refuser de faire des heures supplémentaires.

Une évaluation de deuxième phase : À l'origine, l'évaluation des normes fédérales de travail devait comporter une deuxième phase qui allait être menée en 1997-1998. Voici certaines composantes clés qui pourraient tabler sur les recherches menées dans le cadre de la première phase : un examen des coûts des normes du travail et de leurs répercussions sur le commerce international dans certains secteurs (par exemple, l'industrie du grain, peut-être en comparaison avec un ou plusieurs autres secteurs); un examen de la façon d'adapter le Code au nouveau monde du travail, peut-être par le biais d'une étude de cas dans l'industrie du camionnage; un sondage sur les pratiques internationales en matière d'exécution des normes du travail; un examen d'autres modes de prestation pour les Premières nations; et un sondage auprès des plaignants (perspective des employés au sujet de la Partie III et du Programme du travail).

Quelques questions plus vastes ont été suggérées par les évaluateurs en vue d'une deuxième phase d'évaluation (et elles sont conformes aux composantes proposées ci-dessus) : les questions de l'équité et de l'efficacité en matière de normes du travail; l'intégration des normes du travail à des initiatives et instruments stratégiques complémentaires; l'harmonisation entre les divers secteurs de compétence; les répercussions positives sur la compétitivité, l'adaptation de la main-d'œuvre, et la concordance avec des initiatives internationales.

Notes relatives à la méthode : De façon générale, le sondage pilote visant à mesurer la conformité semble avoir été couronné de succès et pourra se révéler utile dans le cadre du programme à l'avenir.

De plus, les données du SIOT se sont révélées extrêmement utiles. Il conviendrait d'améliorer et de développer davantage cette base de données, et de ne pas s'en servir uniquement pour la saisie des données et les recherches, mais également comme outil d'orientation pour les mesures de sensibilisation et d'exécution.

Réponse de la Direction

Les gestionnaires du Programme du travail ont examiné le rapport final de l'évaluation (Phase I) des normes fédérales du travail qui s'est terminée en août 1997. Dans l'ensemble, ils sont satisfaits des bonnes relations de travail établies entre les responsables du Programme du travail, la Direction générale de l'évaluation et du développement des données et SPR Associates. Selon les responsables du Programme du travail, ces relations ont mené à une évaluation approfondie et réaliste qui a donné lieu à des recommandations pratiques et réalisables. Les gestionnaires sont particulièrement impressionnés par les efforts déployés pour s'assurer d'obtenir les points de vue des employeurs et des syndicats touchés par les normes fédérales du travail, y compris le recours à des questionnaires novateurs pour les sondages et les méthodes de travail utilisées.

Bon nombre de conclusions de l'évaluation se sont avérées utiles pour appuyer ce que d'autres travaux avaient permis d'observer. Par exemple, un nombre accru de plaintes sont traitées en vertu de la partie III, au détriment d'éléments proactifs, comme l'éducation des clients. Le niveau de traitement des plaintes en vertu de la partie III a eu un effet négatif sur d'autres activités s'inscrivant dans le cadre du Programme du travail, en particulier dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail et de l'équité en milieu de travail.

Les conclusions et les recommandations de l'évaluation ont été approuvées. Des activités de suivi sont amorcées. Les responsables du Programme du travail ont reçu l'aide du groupe des services pour le financement d'un programme de règlement rapide, ce qui accordera aux agents des affaires du travail plus de temps pour recevoir une formation et une éducation davantage proactives. La politique de conformité est en cours de révision et l'on s'affaire à élaborer de nouvelles normes de rendement. Des méthodes novatrices de prestation de services s'inspirant de l'évaluation, comme la remise de trousses d'instructions à l'usage des clients, sont en cours

d'élaboration et de mise à l'essai. Des améliorations seront apportées aux systèmes d'information de gestion. La législation fait l'objet d'une révision afin de voir s'il est possible de la modifier de façon à permettre une mise en œuvre plus efficiente et plus efficace des programmes sans compromettre la protection des travailleurs. Ces changements devraient permettre au gouvernement, aux employeurs et aux travailleurs d'économiser temps et argent.

Les gestionnaires du Programme du travail appuient entièrement les conclusions de l'évaluation en ce qui concerne la nécessité de procéder à une deuxième étape pour l'évaluation des normes du travail.

1. Introduction

1.1 Objet

Conformément aux exigences du Conseil du Trésor en ce qui a trait aux évaluations périodiques des programmes, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a prévu une évaluation en deux phases des Normes du travail - Opérations devant être réalisée de 1996 à 1998. Le présent document constitue le rapport de la Phase I de l'Évaluation des normes fédérales du travail qui a été menée en 1996-1997. Il aborde un certain nombre des questions d'évaluation prévues à l'origine dans le mandat, et deux autres questions qui se sont révélées particulièrement importantes aux yeux des principaux intervenants et des membres de l'équipe d'évaluation.

L'une de ces grandes questions est la mesure dans laquelle les pratiques actuelles du Programme du travail correspondent aux objectifs prévus dans sa Politique de conformité et aux attentes des principaux intervenants. Cette question est au premier plan de l'examen des stratégies d'intervention et des mesures de prévention. D'autres questions s'y rattachent : quels sont les niveaux réels de conformité et de non-conformité? Quels sont les facteurs qui facilitent la conformité? Quelles sont les meilleures stratégies pour améliorer la conformité et (s'il y a lieu) pour améliorer l'administration du programme?

Une autre question importante concerne les coûts et avantages des normes du travail, pour les employeurs comme pour les employés. Les répercussions financières éventuelles de la législation des normes du travail ont fait l'objet d'intenses débats, mais peu d'études ont tenté de recueillir les vues des parties intéressées du milieu du travail sur la question. La présente évaluation en donne une nouvelle perspective, en exposant les résultats de sondages auprès

d'employeurs et de syndicats dans des secteurs de compétence fédérale. Les données recueillies à cet égard permettent de répondre à une question importante : quels sont les avantages de la Partie III du *Code canadien du travail* pour le Canada? Toutes ces questions sont examinées dans le contexte d'un « nouveau monde du travail », où les notions conventionnelles de l'emploi sont constamment modifiées et remises en question, ainsi que d'un nouveau monde de la compétitivité internationale, dans le contexte duquel il faut replacer les enjeux du travail.

Au moment de la rédaction de ce rapport, une deuxième phase d'évaluation était prévue pour 1997-1998. L'équipe d'évaluation fait un certain nombre de recommandations dans la dernière partie du rapport au sujet des questions qui devraient être examinées lors de cette deuxième phase.

1.2 Antécédents du programme et contexte économique

1.2.1 Contexte historique

Historiquement, la législation des normes du travail[5] au Canada remonte à la *Federal Factory Acts* des années 1880. Cette loi traitait de diverses questions concernant l'emploi dans l'industrie, dont les normes du travail ne représentaient qu'un aspect. À l'époque, la législation des normes s'appliquait surtout aux femmes et aux enfants, et se limitait aux questions du salaire et de la durée du travail. Elle avait pour objet de les protéger de l'exploitation qui était courante à l'époque.

Au début des années 1900, la législation fut consolidée et élargie de diverses façons. Elle a été consolidée en une loi distincte traitant de normes du travail particulières. Elle a été élargie pour s'appliquer à la population active au sein de l'industrie en général, et pour englober la plupart des normes qui existent encore aujourd'hui dans des domaines comme le salaire minimum, la durée du travail et les heures supplémentaires, ainsi que la protection des salaires. Les questions des vacances et des congés se sont ajoutées dans les années 1940, et des dispositions relatives à la cessation d'emploi dans les années 1970.

Aujourd'hui, les normes fédérales du travail font l'objet de la Partie III du *Code canadien du travail* et du *Règlement sur les normes du travail*. Le Code s'applique à toutes les entreprises de compétence fédérale, notamment aux industries du transport ferroviaire, routier, aérien et maritime interprovincial et international; des télécommunications; de la radiodiffusion; des banques (à l'exclusion des sociétés de fiducie et des coopératives de crédit); et à certaines sociétés d'État. Les entreprises qui ne sont pas de compétence fédérale sont assujetties à des lois provinciales ou territoriales semblables régissant les normes du travail.

La Partie III du *Code canadien du travail* (appelée Code ou Partie III

ci-dessous) englobe une quinzaine d'éléments ayant trait à la durée du travail, à la rémunération des heures supplémentaires, au salaire minimum, aux congés annuels, aux jours fériés, aux congés de maternité et parentaux, aux congés de décès, aux licenciements collectifs et individuels, aux indemnités de départ, aux saisies de salaire, aux congés de maladie et accidents du travail, aux congédiements injustes, à l'équité salariale, au paiement du salaire, et à la protection contre le harcèlement sexuel. Chacun de ces éléments est résumé à l'annexe A.

1.2.2 Contexte changeant dans lequel sont appliquées les normes du travail

De toute évidence, lorsque la législation des normes du travail a été établie, la société et le monde du travail étaient très différents de ce qu'ils sont aujourd'hui. Conçues à l'origine pour « protéger » les femmes et les enfants, les normes ont été élargies pour s'appliquer à une population active qu'on pourrait définir ainsi : il s'agissait surtout d'hommes occupant des emplois de col bleu en milieu industriel, souvent dans des lieux de travail vastes et immuables. La mesure dans laquelle ce genre de législation est nécessaire pour les lieux de travail et la population active d'aujourd'hui est une question intéressante qui reste à trancher[6].

Changements dans la nature du travail : Comme la demande de main-d'œuvre est fonction de la demande à l'égard des produits et services fournis par les entreprises, la myriade de changements qui ont des répercussions sur les entreprises se répercutent aussi sur leurs effectifs. Les changements technologiques, particulièrement ceux qui sont associés à l'informatisation et à l'économie informationnelle, ont pour effet de réduire la demande de main-d'œuvre non qualifiée et d'accroître la demande de main-d'œuvre qualifiée. La concurrence mondiale et la libéralisation du commerce ont eu des répercussions analogues. Dans l'économie en général, on a assisté à une restructuration connexe, la fabrication perdant de son importance au profit des services financiers haut de gamme et des services professionnels ainsi que des services de consommation bas de gamme.

Des récessions économiques profondes et prolongées, particulièrement au début des années 80 et dans les années 90, ont laissé leur marque, notamment un chômage qui continue de se maintenir à des taux élevés. La privatisation est devenue courante dans le secteur privé, tout comme la déréglementation dans le secteur parapublic. Des pressions ont été exercées sur les employeurs pour qu'ils fassent preuve de souplesse et d'adaptabilité; ils ont donc eux-mêmes commencé à exiger des effectifs plus souples et plus adaptables. L'emploi non conventionnel, qui peut revêtir diverses formes comme le travail occasionnel, le travail à contrat, le travail à temps partiel permanent, les agences de placement temporaire, l'impartition et le travail indépendant, est devenu plus courant.

Ces changements ont des répercussions profondes sur les normes du travail. D'un côté, les normes sont plus nécessaires que jamais pour traiter des conséquences des mesures d'adaptation et pour assurer un filet de sécurité aux travailleurs aux derniers échelons d'une population active de plus en plus polarisée. D'un autre côté, les employeurs manifestent une plus grande résistance envers de telles normes, car la souplesse dont ils ont besoin peut entrer en conflit avec la réglementation dans des domaines comme la durée du travail ou les licenciements. De plus, les employeurs qui font l'objet de pressions en faveur de la déréglementation de leurs marchés exigent souvent en contrepartie la déréglementation des marchés du travail.

Changements dans la composition de la population active : La population active canadienne est aussi en train de changer, et cette transformation a des répercussions importantes sur les normes du travail. Les membres de la génération du baby-boom, maintenant dans la cinquantaine, arrivent à l'âge de la retraite anticipée et de la retraite normale. Étant donné que leurs salaires et leurs avantages sociaux sont plus importants, les travailleurs plus âgés peuvent devenir la cible logique des licenciements, particulièrement s'ils éprouvent de la difficulté à s'adapter aux changements technologiques associés à l'informatisation et à l'ère de l'information. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans la population active, ce qui accroît les pressions en faveur de normes régissant des facteurs tels que l'équité salariale et les congés de maternité. De la même façon, la prépondérance des familles à deux revenus contribue à accroître les pressions en faveur de modalités de travail flexibles, et de droits comme le droit de refuser d'accomplir des heures supplémentaires. Devant les structures familiales changeantes, on doit également se demander comment des normes destinées à des travailleurs à titre individuel peuvent régler des problèmes d'ordre familial. Par exemple, le salaire minimum peut se révéler un outil démesuré pour régler le problème de la pauvreté familiale, alors que les restrictions sur la durée du travail s'appliquent aux travailleurs à titre individuel, et non pas aux heures de travail accomplies par la famille[7].

Changements institutionnels : Les pressions qui s'exercent sur les institutions du marché du travail sont elles aussi en train de changer considérablement, ce qui entraîne d'autres répercussions importantes sur les normes du travail. Les pressions les plus fortes qui s'exercent sur les normes du travail viennent peut-être de la concurrence accrue que se livrent les gouvernements pour aller chercher des investissements privés, et des emplois qui y sont associés[8]. Les capitaux sont de plus en plus mobiles et la réduction des entraves au commerce permet aux entreprises de s'installer dans des pays qui ont moins de règles d'application coûteuses et d'exporter vers des pays dont les coûts de main-d'œuvre sont plus élevés, notamment les coûts attribuables à l'application des normes du travail. Pour attirer ces capitaux et influencer le choix des régions où les usines s'installeront, les pouvoirs publics pourront adopter une stratégie d'ouverture au monde des affaires en réduisant leurs réglementations coûteuses, y

compris les normes du travail. Une telle concurrence peut se traduire par une « course au nivellement par le bas » et l'harmonisation des normes du travail en fonction « du plus petit dénominateur commun ».

Cet environnement changeant représente à la fois des défis et des possibilités en matière de normes du travail. Dans ce nouvel environnement, les normes du travail sont plus nécessaires que jamais pour traiter des conséquences de l'adaptation et de la polarisation, mais il est également plus difficile pour les gouvernements d'imposer de telles normes et de les faire appliquer. Tout comme les autres acteurs de la scène économique (c.-à-d. les entreprises et les syndicats) ont eu à s'adapter et à trouver de nouveaux créneaux sur le marché pour survivre, les gouvernements devront eux aussi s'adapter sur les plans de la conception des normes du travail et de leur exécution.

1.2.3 Programme du travail

Les services et les activités d'exécution concernant les normes du travail qui sont prévus dans le *Code canadien du travail* sont administrés par le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Ces services et activités relèvent principalement de la responsabilité des agents des affaires du travail (AAT), que l'article 249 du Code autorise à contribuer à l'exécution des normes[9].

Dans l'ensemble, les agents des affaires du travail, qui s'occupent à la fois d'activités d'exécution et de sensibilisation, ont un vaste mandat se rapportant aux enquêtes au sujet des plaintes de non-conformité, à la motivation des employeurs et des employés pour les inciter à se conformer aux normes du travail et à la médiation dans le cas de plaintes pour congédiement injuste. À cette fin, ils disposent d'un vaste éventail d'instruments et de techniques visant à assurer un climat propice à la conformité, en mettant l'accent sur la résolution harmonieuse des conflits et la conformité volontaire plutôt que sur l'exécution stricte de la loi et l'imposition d'amendes et de pénalités.

La Politique de conformité, mise en œuvre en 1986, a été conçue pour faciliter l'observation des dispositions de la Partie III du *Code canadien du travail* et du Règlement et pour régler les cas de non-conformité. Ses objectifs sont d'assurer une « conformité équitable, plus efficace et moins coûteuse; des pouvoirs discrétionnaires structurés qui sont exercés ouvertement par les représentants officiels de Travail Canada; et une politique nationale qui est appliquée uniformément à l'échelle du pays »[10].

La Politique de conformité expose les méthodes qui doivent être utilisées pour informer les parties dans le milieu de travail de leurs obligations en vertu du Code et pour encourager les employeurs et les employés à surveiller l'observation de ses dispositions dans le milieu du travail, et à participer à l'application et au perfectionnement de la

législation.

1.3 Évaluation de la Partie III du *Code canadien du travail*

La première phase de l'évaluation des normes fédérales du travail a porté sur trois aspects du programme, à savoir l'efficacité des Normes du travail - Opérations, la prestation des services et les aspects socio-économiques de la conformité avec la réglementation. La Phase II de l'évaluation aura pour objet d'examiner d'autres enjeux, notamment les répercussions macro-économiques des normes du travail, en particulier leurs répercussions sur la compétitivité internationale (voir la section 6).

Sources de données multiples : L'étude repose sur diverses sources de données qualitatives et quantitatives qui sont brièvement décrites ci-dessous (on trouvera d'autres explications sur la méthode et l'analyse des données à l'annexe D) :

- Entrevues auprès d'informateurs clés : Plus de 40 entrevues ont été menées auprès de gestionnaires de DRHC, d'AAT, d'employeurs, de représentants d'associations sectorielles et de représentants syndicaux[11]. Les informateurs clés ont été choisis à partir d'une liste de personnes-ressources compétentes dressée par le personnel du Programme du travail et à partir d'autres noms fournis par les premiers informateurs clés. Ces entrevues ont permis de recueillir d'importantes informations contextuelles aux fins de l'élaboration de la méthode et des instruments de l'étude, de même que des données essentielles qui ont permis de déterminer la façon d'aborder certains des grands thèmes de l'évaluation. De plus, des séances de groupe et des entrevues téléphoniques ont été tenues avec des conseillers techniques régionaux de la Partie III.
- Documents et ouvrages : De nombreux textes ont été examinés, y compris des documents internes du ministère (énoncés stratégiques, évaluations, politiques opérationnelles, etc.) et des ouvrages publiés sur la législation des normes du travail au Canada et ailleurs. Dans l'ensemble, plus de 60 sources ont été examinées dans le cadre de l'évaluation (voir la bibliographie à l'annexe E).
- Analyse de données administratives : Les données relatives à l'administration du programme ont été tirées du Système d'information sur les opérations de Travail (SIOT), qui renferme de l'information sur toutes les tâches des AAT (inspections, enquêtes, etc.), de même que les antécédents complets en matière de conformité de chaque entreprise de compétence fédérale connue du Programme du travail. Dans certains cas, cette information a été comparée à des statistiques tirées de rapports publiés par le Programme du travail.
- Divers sondages ont été menés auprès de participants au programme sur des thèmes clés de l'évaluation[12], notamment :

Sondage auprès des employeurs relevant de la compétence fédérale: Un sondage a été mené auprès de plus de 600 employeurs dans des secteurs de compétence fédérale, pour connaître leurs opinions relativement au *Code canadien du travail* et aux services dispensés par le Programme du travail. Le sondage portait notamment sur la satisfaction des répondants face au Programme du travail, leurs pratiques d'emploi (conformité par rapport au Code) et leur perception des coûts et des avantages des normes du travail. Le sondage comportait un aspect expérimental, en ce sens qu'il avait pour objet de mettre à l'essai des questions qui serviraient à mesurer la conformité par rapport à la Partie III du Code – pour déterminer si le niveau de conformité peut être mesuré au moyen d'un questionnaire.

L'échantillon principal des employeurs a été choisi au hasard à partir du SIOT et stratifié selon des données relatives à la conformité. Un échantillon supplémentaire, composé d'entreprises de compétence fédérale non enregistrés dans le SIOT, a également été sondé[13]. Le sondage auprès de cet échantillon d'employeurs ne figurant pas dans le SIOT avait pour objet de vérifier l'hypothèse selon laquelle les employeurs qui ne sont pas connus du Programme du travail se conforment aux dispositions du Code.

Résultats : Dans l'ensemble, le taux de réponse au sondage auprès des employeurs a été d'un peu plus de 60 p. 100.

Analyse : Sauf indication contraire (p. ex., dans le cas des régressions, etc.), toutes les données relatives aux employeurs présentées ici sont pondérées, pour être représentatives de la population globale des entreprises de compétence fédérale en ce qui a trait à la conformité, à l'industrie, etc. Pour toutes les corrélations et les régressions, le nombre d'employeurs (N) est égal à 618.

Sondage auprès des syndicats : Parallèlement au sondage mené auprès des employeurs, on a procédé à un sondage auprès des syndicats pour connaître leurs opinions par rapport aux principales questions touchant à l'évaluation, et ce, afin de compléter les données principales tirées des réponses des employeurs. L'échantillon des syndicats a été établi à partir de l'échantillon des entreprises dont le SIOT indiquait qu'elles étaient syndiquées. Les représentants syndicaux sondés étaient ceux qui connaissaient bien les pratiques d'emploi de l'employeur particulier.

L'échantillon des syndicats aux fins du sondage était de petite taille, car il y a peu d'employeurs relevant de la compétence fédérale dont l'effectif est syndiqué (même s'il s'agit en général de gros employeurs). L'échantillon se composait d'environ 150 syndicats et le taux de réponse a été d'un peu plus de 50 p. 100[14].

Sondage auprès des agents des affaires du travail : Un sondage a également été mené auprès d'AAT chargés de dispenser des services et de s'acquitter d'activités d'exécution de la loi en vertu de la Partie

III du Code. Ce sondage portait sur une vaste gamme de questions ayant trait au Code du travail, les services dispensés en vertu de la Partie III, les vues des répondants sur les moyens d'améliorer la conformité, d'autres modes de prestation des services et la satisfaction face au travail. L'échantillon se composait de tous les AAT dont on avait déterminé, au moment du sondage, qu'ils accomplissaient des tâches relevant de la Partie III, soit plus de 100 AAT partout au Canada. Plus de 70 p. 100 d'entre eux ont répondu au questionnaire.

On trouvera les questionnaires des trois sondages à l'annexe B du présent rapport et les principaux résultats à l'annexe C.

Toutes les conclusions tirées des principales activités de collecte des données ont été intégrées au rapport, de façon que les questions de l'évaluation puissent être abordées de façon thématique.

Limites de l'évaluation : Cette étude est la première phase d'une évaluation de deux ans; sous de nombreux aspects, elle ne fait qu'un examen exploratoire de certains des thèmes les plus complexes de l'évaluation.

Le défi de mesurer la conformité : Le sondage auprès des employeurs a permis de recueillir une vaste gamme de données sur les pratiques en milieu de travail; il s'agissait d'une tentative visant à mesurer la conformité par rapport au *Code canadien du travail*. Selon les résultats, tout semble indiquer que la conformité globale peut être mesurée pour les entreprises à titre individuel, mais ce ne sont pas tous les sous-indicateurs qui ont permis de mesurer avec précision les pratiques du milieu du travail relativement à des dispositions particulières du Code. Cela s'explique en grande partie par la complexité de la réglementation et les limites inhérentes des indicateurs provenant d'un sondage à questions fermées. C'est pourquoi le présent document se contente généralement de résumer les mesures de la conformité par rapport à certaines dispositions en un indicateur général de la conformité, bien que certaines estimations soient données quant à la conformité à différentes sections de la Partie III.

Nécessité de recueillir de meilleures données auprès des employés : Une autre limite est attribuable au simple fait que la plus grande partie des données empiriques recueillies dans le cadre de cette étude proviennent du sondage auprès des employeurs. Il pourrait donc y avoir certaines inexactitudes dans les données de l'évaluation, étant donné l'absence de données également fiables recueillies auprès des employés, et particulièrement des employés non syndiqués.

Divers scénarios ont été envisagés au moment de la conception de la présente évaluation pour recueillir des données similaires auprès des employés, mais ils ont été abandonnés, faute d'une « voix » représentative dans les milieux de travail non syndiqués et faute d'une compréhension plus vaste des questions relatives à la conformité.

C'est pourquoi l'équipe d'évaluation a utilisé le sondage auprès des syndicats comme « meilleure variable substitut » pour l'apport des employés (même si de nombreuses petites entreprises régies par le gouvernement fédéral ne sont pas syndiquées).

Le sondage auprès des représentants syndicaux a fourni des données moins précises que prévu sur la conformité, ce qui est principalement attribuable au fait que les représentants syndicaux n'étaient souvent pas complètement au courant des pratiques de leur entreprise en ce qui à trait aux normes du travail de la Partie III. En d'autres mots, ce n'était pas généralement un champ d'intérêt pour les syndicats.

Les conventions collectives prévoient généralement leurs propres mécanismes de règlement des différends et la sensibilisation aux normes du travail de la Partie III n'est pas aussi bonne qu'on aurait pu s'y attendre dans les milieux de travail syndiqués.

Il n'est donc pas surprenant de voir qu'un grand nombre de représentants des sections locales des syndicats ont répondu « ne sais pas » aux questions portant expressément sur la conformité à la Partie III dans leur milieu de travail. Par conséquent, dans l'évaluation, ces données ont servi avant tout d'indicateurs généraux relativement au rapport de rentabilité et aux priorités du Programme du travail.

L'équipe d'évaluation présente diverses observations dans la dernière section du rapport, notamment des suggestions sur les moyens de recueillir l'opinion des employés relativement aux normes du travail – éventuellement par le biais d'un sondage auprès des plaignants. Il convient de préciser que certaines des leçons tirées de l'évaluation ainsi que la base de données élaborée dans le cadre de l'étude devraient permettre de faire un examen détaillé des préoccupations des employés dans une deuxième phase d'évaluation.

Autres limites : Voici certaines autres limites qui peuvent influencer les résultats de l'évaluation : 1) des lacunes dans les données du SIOT : notamment le fait que le SIOT sert principalement de base pour la saisie des données selon l'expression utilisée par les évaluateurs, plutôt que pour établir des contacts. Par conséquent, une bonne partie de l'information relative aux personnes-ressources (noms, adresses, numéros de téléphone) dans le SIOT n'est jamais à jour. Il a fallu déployer de grands efforts pour retracer les employeurs et surtout les syndicats (voir l'annexe D); 2) une analyse ponctuelle : comme les données sur les employeurs et la conformité ont été recueillies de façon ponctuelle dans les sondages (échantillonnage transversal) plutôt que de façon chronologique-longitudinale, certains rapports éventuels de cause à effet n'ont pu être pleinement établis.

Certaines analyses techniques : Certaines analyses qui ne sont abordées que dans leurs grandes lignes dans le corps du rapport sont reprises à l'annexe D. Elles portent surtout sur l'hypothèse selon laquelle il y aura davantage de conformité dans les entreprises qui ne sont pas enregistrées dans le SIOT, puisqu'elles ne font pas l'objet de

plaintes. (Cette hypothèse a cependant été rejetée; on a en effet constaté que de façon générale, les entreprises qui ne sont pas enregistrées dans le SIOT sont semblables aux entreprises qui le sont SIOT, et que le taux de non-conformité est élevé chez les deux groupes, comme on le verra plus loin.) Les analyses de l'annexe D portent également sur certains aspects de la prévisibilité de la non-conformité (analyses de régression et analyses discriminantes).

Le présent rapport : Les principales conclusions de l'évaluation sont présentées dans ce rapport, qui est centré sur quatre grands thèmes d'évaluation. La section 2 examine la raison d'être des normes fédérales du travail; la section 3 porte sur les Normes du travail - Opérations; la section 4 aborde la question des services et des activités d'exécution du Programme du travail; et la section 5 traite du rapport de rentabilité et des aspects socio-économiques des normes du travail. Les principales constatations et conclusions sont résumées dans la section 6, qui expose certaines des orientations que le Programme du travail pourrait adopter à l'avenir.

2. Raison d'être des normes fédérales du travail

En examinant les divers facteurs qui justifient l'existence des normes du travail, on comprend beaucoup mieux leur pertinence dans le marché du travail changeant d'aujourd'hui ainsi que dans le contexte changeant dans lequel elles sont appliquées. Les facteurs justificatifs abordés ici sont examinés selon la perspective dans laquelle ils sont présentés dans les ouvrages publiés sur la question. Ils comprennent les points de vue de différents intervenants, par exemple des employeurs et des syndicats, et révèlent un vaste éventail de buts économiques et sociaux sous-jacents.

Les normes du travail constituent généralement un minimum ou filet de sécurité, c'est-à-dire le niveau au-dessous duquel le gouvernement stipule que les employeurs et les employés ne peuvent aller, même d'un commun accord. Divers arguments ont été avancés pour justifier un tel minimum ou filet de sécurité. Des motifs humanitaires ou des raisons axées sur l'équité sont souvent invoqués, particulièrement pour protéger de l'exploitation les travailleurs les plus défavorisés[15]. Relever le seuil peut également être une incitation à relever les normes moyennes au sein de l'économie, même si la question de savoir si l'économie peut se permettre de telles hausses dans toute la gamme des normes plutôt qu'au niveau du seuil seulement fait souvent l'objet de débats. Même si le relèvement du seuil élimine des emplois à ce niveau, certains sont d'avis qu'un tel résultat devrait être considéré comme étant souhaitable, puisqu'il encourage une ascension le long de la « chaîne à valeur ajoutée », tout en

décourageant la concurrence sur la base d'une stratégie « à rabais » peu coûteuse.

Les normes du travail peuvent également renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs défavorisés et non syndiqués[16]. Au sein de l'économie, quelques personnes ont un pouvoir de négociation individuel considérable, tandis que d'autres sont syndiqués et peuvent profiter du pouvoir de négociation collectif. La plupart des travailleurs n'ont cependant guère de pouvoir de négociation, individuel ou collectif, et pour eux, les normes du travail sont souvent perçues comme des moyens d'uniformiser les règles du jeu entre les employeurs et les travailleurs non syndiqués lorsqu'il s'agit de négocier des conditions d'emploi.

Un autre élément justificatif des normes d'emploi est celui de l'équité : les normes ont pour objet d'aider les personnes défavorisées et celles qui sont aliénées par rapport à la société. Dans les pays moins développés, on préconise souvent certaines normes de base comme moyen d'empêcher ou du moins de limiter les formes les plus inacceptables d'exploitation, par exemple le travail des enfants et le travail forcé ou esclavage[17]. Même si l'on ne trouve généralement pas d'exemples extrêmes de cette nature dans les pays développés, certains groupes peuvent être aliénés, en ce sens qu'ils ne sont pas « à la table » des négociations collectives ou des négociations individuelles, lorsque sont prises des décisions qui les touchent. Par exemple, on a souvent préconisé des restrictions sur les longues heures de travail et les heures supplémentaires pour faciliter le partage du travail. Cependant, les groupes qui profitent le plus de ce genre de dispositions (les chômeurs et les travailleurs sous-employés) ne sont généralement pas « à la table » lorsque les décisions relatives aux heures supplémentaires sont prises.

Parallèlement, la législation des normes du travail peut venir en aide aux petits salariés, soit ceux qui travaillent, souvent à temps plein, mais dont le salaire n'est pas suffisant pour leur permettre de se sortir de la pauvreté. La société se préoccupe particulièrement de ces travailleurs, car le marché du travail est incapable de leur fournir des « moyens de défense de première ligne » contre la pauvreté. Si on veut les encourager à cesser de compter sur d'autres programmes de soutien du revenu (dont les effets de contre-incitation au travail sont bien connus), alors il faut prévoir des solutions de rechange viables dans le marché du travail. Les normes du travail peuvent avoir pour effet d'améliorer leur succès sur le marché du travail et donc, de faire de l'emploi une solution plus intéressante que les mesures de maintien du revenu telles que l'aide sociale ou l'assurance-chômage.

En prévoyant un minimum au-dessous duquel les transactions d'emploi ne peuvent avoir lieu, les normes du travail peuvent empêcher une « course au nivellement par le bas »[18]. En l'absence de telles normes, il se peut que les employeurs soient obligés d'agir comme leurs concurrents qui ont adopté une stratégie « à rabais » en

axant leurs pratiques concurrentielles sur la réduction des coûts de la main-d'œuvre. En pareilles circonstances, les employeurs accepteront peut-être collectivement de respecter ces normes, à condition qu'elles soient équitables et qu'elles s'appliquent uniformément à tous. En définitive, les règles du jeu seront uniformes, du moins en ce qui a trait au minimum.

Même si certains employeurs peuvent s'entendre pour respecter une série de règles qui leur interdisent à tous de se faire concurrence en adoptant des conditions d'emploi inférieures aux normes, d'autres voudront peut-être que soient appliquées les normes prévues par la loi, puisqu'ils doivent déjà s'y soumettre et qu'ils souhaitent tout simplement qu'elles soient imposées à leurs concurrents. Il se peut qu'ils aient déjà dépassé les normes, par exemple dans le cadre d'une convention collective ou en raison des conditions de la concurrence qu'ils doivent soutenir.

Dans de telles circonstances, ils seront peut-être en faveur de normes imposées par la loi, car celles-ci seront davantage une contrainte exécutoire pour leurs concurrents que pour eux-mêmes.

Dans la mesure où le gouvernement peut assurer une protection aux travailleurs par le biais de la législation des normes du travail, celle-ci peut être considérée comme une solution de rechange à la syndicalisation. En fait, lorsque les premières mesures législatives régissant les normes du travail ont été adoptées, les syndicats s'y opposaient souvent, par crainte qu'elles ne se substituent à la protection assurée par les conventions collectives. Par exemple, la *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* (WARN) (Loi sur les notifications relatives à l'adaptation et au recyclage de la main-d'œuvre) adoptée sous l'administration Reagan aux États-Unis a souvent été considérée comme une mesure législative de protection de la main-d'œuvre qui risquait d'entraver le rétablissement de la syndicalisation, qui avait connu une chute vertigineuse dans ce pays depuis le milieu des années 60.

Même si la législation des normes du travail a été perçue à l'origine comme une mesure de remplacement de la syndicalisation, on a vite compris qu'elle était un outil servant à égaliser les règles de la concurrence entre la main-d'œuvre syndiquée et la main-d'œuvre non syndiquée. Dans le secteur syndiqué, la législation des normes du travail a généralement peu d'effets directs, puisque la plupart des dispositions des conventions collectives vont au-delà des normes minimales prévues dans la loi. Cependant, dans le secteur non syndiqué, les effets de la législation peuvent être plus importants. Dans la mesure où elle aurait pour effet de relever les normes et les coûts de la main-d'œuvre dans le secteur non syndiqué, la législation contribuerait à uniformiser les règles de la concurrence par rapport aux secteurs syndiqués. C'est en partie pour cette raison que les syndicats sont nombreux à appuyer pleinement l'élargissement et l'application stricte des normes du travail[19].

Certaines normes du travail imposées par la loi peuvent également avoir pour effet de réduire la nécessité d'autres mécanismes coûteux pour la réalisation d'objectifs semblables. Les travailleurs qui sont congédiés sans « motif valable » peuvent entamer des poursuites pour congédiement injustifié devant les tribunaux de *common law*. Cependant, comme cette mesure est sensiblement lente et coûteuse, ce sont d'habitude uniquement les employés des échelons supérieurs qui y ont recours. Les pressions qui s'exercent sur ce mécanisme coûteux peuvent être réduites par des normes du travail assurant des mesures de protection individuelle et collective en cas de licenciement, de même que par des mesures de protection statutaires revêtant la forme de poursuites pour congédiement injuste.

On justifie souvent la législation des normes du travail en affirmant qu'elle a pour objet de compenser les carences du marché. Les auteurs d'ouvrages sur la question précisent cependant rarement la nature exacte de ces carences, sauf pour dire que le marché n'assure pas une distribution équitable du revenu. Il ne va évidemment pas de soi que des normes du travail élevées améliorent toujours la distribution du revenu, surtout parce que l'emploi peut subir l'effet négatif du coût des normes imposées par la loi. Cependant, d'aucuns affirment qu'une législation des normes du travail pourrait rehausser l'efficacité des marchés privés en corrigeant l'absence de symétrie dans l'information qu'on retrouve souvent entre employeurs et employés.

Même dans les cas où les parties sont pleinement informées et ont des pouvoirs collectifs ou individuels raisonnables en matière de négociation, les conséquences financières de leurs décisions peuvent se répercuter sur elles ou sur la société dans son ensemble. Par exemple, même si les employeurs versent une prime salariale pour compenser les risques associés à des dangers pour la santé et la sécurité ou aux licenciements, si ces risques se matérialisent, une grande partie de leurs coûts sont assumés par la société, sous forme de dépenses médicales ou d'assurance-chômage. En pareilles circonstances, il peut être raisonnable d'imposer une réglementation (p. ex., en matière de santé et de sécurité ou de licenciements) qui réduira les risques que de tels coûts se répercutent sur la société.

Enfin, on justifie parfois les normes du travail en termes plus généraux, en invoquant la nécessité d'imposer certaines normes communautaires, et même d'adopter certaines normes novatrices pour encourager leur intégration aux pratiques de gestion des ressources humaines ou aux conventions collectives du secteur privé. Ainsi, la norme communautaire pourrait être la semaine de travail traditionnelle de 40 heures par exemple. Ces dernières années, des normes novatrices ont été adoptées en matière de congé de maternité ou même de congé non payé pour responsabilités familiales ou pour études.

En conclusion, il y a de toute évidence une vaste gamme de motifs reliés entre eux qui justifient les normes du travail, et qui mettent en

lumière les grands objectifs économiques et sociaux de ce genre de législation. Compte tenu de cette diversité, les normes du travail sont vraisemblablement perçues selon des perspectives différentes par différents groupes. Pour certains, elles représentent des mesures sociales pour aider les défavorisés; pour d'autres, il s'agit de mesures à peine déguisées de protection pour des travailleurs déjà privilégiés ou de politiques reposant sur de bonnes intentions, mais qui nuisent au groupe qu'elles sont censées aider le plus. Il n'est donc pas surprenant de constater que cette diversité d'opinions au sujet de la raison d'être des normes du travail soit transposée aux autres mécanismes visant les mêmes fins, de même qu'à leur influence perçue sur le marché du travail et la compétitivité des industries canadiennes.

TABLE DES MATIERES

3. Normes du travail - Opérations

3.1 Contexte organisationnel

Aperçu du Programme du travail : Le Programme du travail, qui est intégré à Développement des ressources humaines Canada, n'en relève pas moins du ministre du Travail[20]. Il est chargé de l'administration de la législation dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, des relations de travail, de la prévention des incendies, des normes du travail et de l'équité en matière d'emploi. Les activités du Programme sont réparties entre quatre directions qui relèvent directement du sous-ministre adjoint, Travail. L'application de la Partie II et de la Partie III du *Code canadien du travail* relève de la responsabilité des Opérations.

Au sein des Opérations, la Partie III du Code est administrée par la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail, qui compte elle-même deux services : Politique des normes du travail et ses lois, ainsi que Normes du travail -Opérations. Les activités de prestation des services à la clientèle et d'exécution de la loi sont confiées à des agents des affaires du travail dans les différents bureaux régionaux et bureaux de district ou encore les Centres des ressources humaines du Canada (CRHC). On trouvera l'organigramme du Programme dans le tableau 1, à la page suivante.

Dans l'ensemble, l'application de la Partie III du *Code canadien du travail* ne demande qu'une faible partie des ressources du Programme du travail. En 1995-1996, environ 22 équivalents temps plein (ETP) étaient affectés à l'application de cette partie du Code à l'Administration centrale; s'y ajoutaient environ 110 équivalents temps plein dans les régions. Cela représentait quelque 17 p. 100 de

l'ensemble des ETP du Programme du travail. Le budget de fonctionnement d'environ 8 millions de dollars affecté à l'application des normes du travail représentait seulement environ 7 p. 100 du budget de fonctionnement total du programme[21].

Tableau 1
Organigramme du Programme du travail

Quoi qu'il en soit, au cours des dernières années, le Programme du travail a répondu à une moyenne d'environ 5 000 plaintes par année au sujet des normes fédérales du travail; le volume des plaintes a d'ailleurs augmenté considérablement au cours des dix dernières années. La plus grande partie des plaintes se rapportent à des dispositions du Code qui régissent le non-paiement des salaires ou les congédiements injustes. La majorité des plaintes (environ 55 p. 100) proviennent de l'industrie du transport routier[22], mais c'est un secteur qui compte également une grande proportion des entreprises relevant de la compétence fédérale.

Intégration à DRHC : C'est en 1993 que l'ancien ministère fédéral du Travail a été intégré à Développement des ressources humaines Canada, mais la réorganisation du programme se poursuit encore.

L'intégration des services dans les régions a été à l'origine de certains problèmes particuliers, notamment en ce qui concerne l'affectation des agents des affaires du travail aux Centres de ressources humaines du Canada (CRHC). Par exemple, certains informateurs clés interrogés aux fins de l'étude s'inquiètent de ce que les activités liées au travail puissent devenir moins prioritaires par rapport à d'autres activités courantes de DRHC[23].

Il n'est pas surprenant de constater que la réorganisation a suscité un certain stress organisationnel. Les sentiments étaient mixtes en ce qui concerne la fusion avec DRHC; certains membres du personnel de Travail s'y opposaient fortement, alors que d'autres la voyaient comme un changement positif. Des transformations de ce genre sont rarement acceptées de bon cœur par le personnel, particulièrement lorsque le ministère qui est intégré a un passé riche, comme Travail Canada, qui existait depuis plus de cent ans. Le personnel est en train de s'adapter à la perte du statut de ministère distinct, mais les employés du Programme du travail ont de nombreuses préoccupations, depuis le maintien de la qualité des services jusqu'à la confusion des clients qui, lorsqu'ils téléphonent, entendent « DRHC » , alors qu'ils pensaient entendre « Travail Canada ».

Divers informateurs clés ont souligné à l'origine, les deux ministères avaient leurs propres raisons d'être, très différentes, et donc des cultures différentes. DRHC est généralement habitué à offrir de l'argent et des services à la population canadienne, tandis que le Programme du travail est chargé d'assurer l'harmonie des relations de travail et l'application de la réglementation du travail. Il semble que les problèmes découlant de ces différences dans la culture de chaque organisme n'aient pas encore été pleinement réglés.

En fait, à l'issue de la nouvelle réorganisation, il peut arriver parfois que les AAT donnent l'impression (du moins du point de vue de la clientèle) de travailler à contre-courant par rapport à d'autres membres du personnel de DRHC. Par exemple, alors que DRHC avoir l'intention d'offrir une subvention à un employeur qui créera des emplois en vertu d'un programme en particulier, les AAT peuvent discuter de questions d'exécution de la loi avec ce même employeur pour tenter de faire en sorte qu'il se conforme aux dispositions du Code relatives aux salaires.

Un informateur clé a affirmé que le changement avait été difficile, mais qu'un grand nombre des problèmes perçus au sein de la nouvelle organisation peuvent être de nature psychologique. Des plaintes de cette nature ne sont pas rares lorsqu'il y a réorganisation au sein d'organismes gouvernementaux, particulièrement lorsque la mise en place des nouvelles structures s'accompagnent de mesures importantes de compressions et de réduction des effectifs. Par ailleurs, d'autres rétroactions au sujet de la fusion étaient nettement positives. Des résultats positifs ont été soulignés notamment dans le domaine des services à la clientèle. DRHC dispose d'un plus grand nombre de bureaux pour diffuser de l'information aux employeurs au

sujet de la Partie III que l'ancien Travail Canada. De plus, la fusion devrait donner au Programme du travail davantage de possibilités de collaborer avec d'autres programmes existants, au profit des clients. Certains informateurs clés sont également d'avis que le personnel de DRHC a amené une nouvelle perspective et de nouvelles idées au Programme du travail.

Gestion et structure hiérarchique : L'un des aspects de la fusion qui nécessitera peut-être une attention particulière est la clarification de la structure hiérarchique et des communications au sein du Programme du travail et des activités régionales. Les préoccupations que soulève cette question se reflétaient dans le sondage auprès des AAT mené dans le cadre de l'évaluation.

Les AAT devraient évaluer, sur une échelle de un à sept, la clarté de la définition de différents rôles et responsabilités au sein de l'organisation. En général, les AAT ont répondu dans une très grande proportion qu'ils savaient à qui s'adresser pour obtenir de l'aide pour interpréter les dispositions de la Partie III (86,2 p. 100), et que leur rôle au sein de DRHC était clair (73,1 p. 100). Cependant, les AAT ont également signalé une certaine confusion en ce qui a trait au rôle de leurs gestionnaires, soit par rapport à leurs conseillers techniques (seulement 68,8 p. 100 ont indiqué que les rôles étaient clairs), ou relativement à la Partie III en général (62,1 p. 100) (tableau 2).

La question de l'intégration des AAT aux services régionaux de DRHC fait l'objet de discussions depuis un certain temps au sein du Programme du travail. En septembre 1995, un rapport sur la prestation du Programme du travail dans les régions recommandait que, dans la foulée de la réorganisation du Ministère, les AAT soient affectés aux Centres de ressources humaines du Canada et qu'ils relèvent du gestionnaire régional du CRHC[24].

Conformément à cette proposition, les gestionnaires régionaux seraient accrédités pour gérer la prestation du Programme du travail et devraient rendre des comptes au sujet de leurs activités dans ce contexte. Par ailleurs, le soutien technique et le contrôle de la qualité continueraient de relever des cinq conseillers techniques régionaux, comme avant l'intégration à DRHC.

Tableau 2
Certains aspects du travail des AAT, selon un sondage auprès d'un échantillon de 74 AAT

Est-ce que les devoirs et les pouvoirs des AAT en ce qui a trait à la Partie III sont clairs?	
Oui	82,5 %
Non	17,5%
De qui relèvent les AAT?	
Gestionnaire du programme du travail	83,8

		%
Gestionnaire ou Directeur de DRHC		13,2 %
Autre		4,4 %
Clarté de certains aspects du travail des AAT*		
a)	À qui poser des questions sur la partie III	86,2%
b)	Votre rôle au sein de DRHC	73,1 %
c)	Le rôle de votre gestionnaire en ce qui a trait à la Partie III	62,1 %
d)	La priorité accordée à la Partie III à DRHC	40,0 %
e)	Le rôle de votre gestionnaire par opposition au rôle de votre conseiller technique	68,8 %

*On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = insatisfaisant, 4 = adéquat et 7 = très satisfaisant. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.

Malgré tout, les rôles et les responsabilités relatifs à la prestation du programme dans les régions semblent encore quelque peu incertains. Les AAT ont répondu généralement, mais pas uniformément, qu'ils relevaient d'un gestionnaire du Programme du travail (83,8 p. 100). Certains ont précisé qu'ils relevaient d'un gestionnaire ou directeur de DRHC (13,2 p. 100) ou d'un autre gestionnaire (4,4 p. 100).

Dans le cadre des entrevues menées auprès du personnel du Programme du travail, les informateurs clés dans ce domaine ont soulevé le problème du manque de compréhension de certains gestionnaires de DRHC en ce qui a trait aux questions portant sur le travail. Même si les gestionnaires et les AAT peuvent consulter des conseillers techniques (et également des analystes à l'Administration centrale) pour obtenir des conseils techniques, ni les analystes, ni les conseillers techniques n'ont d'autorité directe sur les AAT. Réciproquement, les gestionnaires n'ont pas d'autorité sur les conseillers techniques, ce qui peut contribuer au manque de clarté de la structure hiérarchique et des communications.

En conclusion, les problèmes attribuables à l'intégration du Programme du travail à DRHC se règlent graduellement. Cependant, la question devrait être suivie de plus près au cours des prochaines années pour garantir que la réorganisation donne les résultats les plus positifs, particulièrement dans le domaine de la prestation des services à la clientèle, et que les structures hiérarchiques soient claires et efficaces. Il est trop tôt pour déterminer les répercussions de ces changements organisationnels, mais cette question devrait être réexaminée dans le cadre d'évaluations subséquentes ou d'examens périodiques du Programme du travail.

3.2 Agents des affaires du travail (AAT)

La prestation des services du Programme du travail est assurée par les

agents des affaires du travail (AAT), dont les pouvoirs sont expressément prévus dans le Code. Leur principale fonction est de régler les plaintes, de sensibiliser les différentes parties dans le milieu de travail et d'agir en tant que médiateurs dans les cas de plaintes pour congédiement injuste. Leurs activités combinent du travail de bureau et des visites dans les lieux de travail. Les AAT peuvent compter sur l'aide des conseillers techniques en ce qui a trait aux questions se rapportant aux normes du travail, telles que les interprétations techniques, les précédents jurisprudentiels et les politiques nationales en matière d'interprétation.

Satisfaction professionnelle des AAT : Le sondage a porté notamment sur la satisfaction professionnelle des AAT et la mesure dans laquelle ils envisageaient leurs rôles et leurs responsabilités de façon positive. En ce qui a trait à leur rôle au sein du Programme du travail en général, il est peu surprenant de constater que les AAT se sont dits moins satisfaits des activités reliées aux questions administratives (seulement 24,7 p. 100 ont signalé une grande satisfaction), et plus satisfaits des activités directement reliées à la Partie II (61,3 p. 100) et à la Partie III (58,8 p. 100) du Code. Leur degré de satisfaction à l'égard des activités de perfectionnement individuel et d'apprentissage était relativement faible (30,3 p. 100 dans l'ensemble et 28,6 p. 100 pour la Partie III), et comme on le verra ci-dessous, cela peut s'expliquer davantage par le fait que les AAT n'ont pas de temps à consacrer à de telles activités, plutôt que par leur manque d'intérêt à l'égard de la formation (tableau 3).

En ce qui concerne leurs activités liées à la Partie III, les réponses des AAT montrent comment ils perçoivent leur rôle par rapport à l'application des normes du travail. En général, les AAT se sont dits très satisfaits des activités liées au règlement des différends dans le milieu de travail et à l'éducation des parties dans le milieu de travail. Par exemple, les AAT se sont dits très satisfaits de leur rôle de médiateurs dans les milieux de travail, notamment au sujet des éléments suivants : rencontrer les employeurs au sujet d'une plainte (78,5 p. 100); faire de la médiation entre les employeurs et les employés (76,2 p. 100); ou rencontrer les employés/syndicats au sujet d'une plainte (75,4 p. 100). De la même façon, les activités ayant trait à l'éducation des employeurs et des employés étaient perçues de façon positive, notamment les éléments suivants : rencontrer les employés/syndicats pour leur fournir de l'information (67,3 p. 100); répondre aux questions des employeurs (67,2 p. 100); et organiser des séminaires à l'intention des employeurs (65,5 p. 100) (tableau 3).

Par ailleurs, d'autres activités plus directement liées à l'exécution du Code étaient jugées beaucoup moins satisfaisantes par les AAT, notamment en ce qui concerne les éléments suivants : inspections/vérifications sporadiques (48,2 p. 100); ou s'occuper des ordres de paiement et des appels (46,9 p. 100) (tableau 3 ci-dessous).

Tableau 3
Satisfaction des AAT face à leurs rôles, selon un sondage

auprès d'un échantillon de 74 AAT

Satisfaction face au travail au sein du programme du travail*		
a)	Administration du programme	27,4 %
b)	Perfectionnement individuel /apprentissage	30,3 %
c)	*Code de prévention des incendies*	30,0%
d)	Équité en matière d'emploi	--
e)	Équité salariale	--
f)	Partie I	--
g)	Partie II	61,3 %
h)	Partie III	58,8 %
Satisfaction face au travail à l'égard de la Partie III*		
a)	Perfectionnement individuel /formation reliés à la Partie III	28,6%
b)	Répondre aux questions des employeurs	67,2 %
c)	Offrir des séminaires aux employeurs	65,5 %
d)	Inspections/vérifications sporadiques	48,2 %
e)	Rencontrer les employeurs au sujet des plaintes	78,5 %
f)	Rencontrer les employés/syndicats au sujet d'une plainte	75,4 %
g)	Rencontrer les employés/syndicats pour fournir de l'information sur la Partie III	67,3 %
h)	Médiation entre les employeurs et les employés	76,2%
i)	S'occuper des ordres de paiement, des appels, etc.	46,9%
j)	Faire rapport sur les activités de la Partie III	34,4 %
k)	Autre	50,0%

*On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = insatisfaisant, 4 = adéquat et 7 = très satisfaisant. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.

Ces résultats montrent clairement que les AAT se voient beaucoup plus comme des médiateurs et des éducateurs que comme des agents d'exécution de la loi. Cette perception, qui correspond à la Politique de conformité du Programme du travail, se reflète également dans d'autres questions du sondage. Cependant, comme on le verra dans la section 4, de nombreux AAT estiment qu'il faudrait renforcer les activités d'exécution de la loi pour certaines dispositions particulières du Code.

Concept des spécialistes-généralistes : Dans la plupart des régions, les AAT ont mentionné lors des entrevues, que leurs tâches leur étaient attribuées selon leurs intérêts et leurs domaines de compétence. En général, les AAT se spécialisent dans un secteur particulier du programme, mais on s'attend généralement d'eux qu'ils se tiennent au courant des autres aspects de la réglementation, pour suppléer d'autres membres du personnel (au besoin) et pour être en mesure de s'occuper de divers genres de dossiers. C'est ce qu'on a appelé le concept des spécialistes-généralistes.

Selon des données administratives, au cours des cinq dernières années, beaucoup de ressources humaines ont été réaffectées des

activités de la Partie II aux activités de la Partie III. Les activités de la Partie III représentaient 39 p. 100 du temps total consacré aux tâches des AAT en 1992, et cette proportion s'était accrue à environ 49 p. 100 en 1996-1997[25]. Cette intensification des activités de la Partie III est largement attribuable à l'élargissement de la fonction réactive (enquêtes sur les plaintes) des activités liées aux normes du travail, qui a absorbé une plus forte proportion de l'ensemble des ressources ces dernières années, comme on le verra de façon plus détaillée dans la section 4.2.2.

Certains AAT ont fait remarquer, pendant les entrevues, que les connaissances qu'il faut posséder aux fins du travail en vertu de la Partie II sont très nombreuses et que si ces connaissances ne sont pas utilisées régulièrement, elle se perdent facilement. Cela peut donc devenir une préoccupation, particulièrement pour les AAT qui travaillent surtout à des activités de la Partie III pendant un certain temps, pour revenir ensuite à des activités de la Partie II. Les résultats du sondage viennent le confirmer, puisqu'environ la moitié des AAT sondés ont répondu que la somme des détails techniques nécessaires pour travailler à des activités de la Partie II et de la Partie III leur posait un problème. Dans la même veine, environ le tiers des AAT ont déclaré que s'occuper à la fois de la Partie II et de la Partie III était une source importante de stress dans leur travail.

Formation : Le Programme du travail s'est engagé à assurer l'uniformité dans l'application de la Partie III du Code en mettant sur pied un programme national de formation à l'intention des AAT[26]. La formation continue et l'apprentissage individuel sont d'importants aspects du concept des spécialistes-généralistes, car les AAT doivent se tenir au courant d'une multitude de changements et de nouveautés techniques dans la jurisprudence et dans l'interprétation de la réglementation.

Comme on peut le voir au tableau 4, la satisfaction des AAT à l'égard de leurs niveaux actuels de compétence et de formation variait. Ils affichaient une satisfaction élevée dans certains domaines, particulièrement en ce qui a trait aux éléments suivants : communication (82,1 p. 100), enquêtes (75 p. 100), et counselling et éducation (74,6 p. 100). Cependant, la façon dont les AAT envisagent d'autres aspects de leurs compétences et de leur formation est beaucoup moins positive, particulièrement dans les domaines suivants : médiation (50 p. 100), systèmes du Programme du travail (49,3 p. 100), relations industrielles (48,5 p. 100), et comptabilité et systèmes d'administration (47,1 p. 100). Les résultats obtenus au chapitre de la médiation sont particulièrement dignes de mention, puisque cette activité représente une partie importante du travail des AAT.

En général, le sondage révèle de nombreuses préoccupations des AAT en matière de formation, comme en témoigne le fait qu'ils se sont dits peu satisfaits dans l'ensemble en ce qui a trait aux activités relatives au perfectionnement individuel et à l'apprentissage (comme

on l'a vu précédemment). Un AAT a décrit le problème de la façon suivante : « Par manque de temps, on ne peut que parcourir rapidement le matériel, ce qui remet en question la pertinence de cette activité de perfectionnement individuel ». Selon diverses autres réponses, cette insatisfaction est liée à la charge de travail courante, qui empêche les AAT de consacrer suffisamment de temps au perfectionnement individuel et à la formation, de sorte qu'ils éprouvent de la difficulté à maintenir le niveau élevé de connaissances techniques essentiel dans le cadre de leur travail. De l'avis des évaluateurs, cela peut créer des problèmes au chapitre de l'uniformité des interprétations, question qui est revenue à plusieurs reprises pendant l'évaluation.

Autres problèmes dans le cadre du travail des AAT : La principale préoccupation exprimée par les AAT à l'égard de leur travail et de leurs activités en vertu de la Partie III est le volume de travail. En effet, selon les résultats du sondage, les AAT considèrent qu'il s'agit d'une source importante de stress et d'un obstacle à la prestation efficace des services en vertu de la Partie III. La validité de ces préoccupations est confirmée par des données administratives montrant une augmentation du nombre de plaintes déposées en vertu de la Partie III au cours des dernières années, notamment au cours des exercices 1995-1996 et 1996-1997. Au cours des deux derniers exercices financiers, le Programme du travail a reçu environ 5 400 plaintes par année en vertu de la Partie III, par rapport à moins de plaintes 5 000 en moyenne les années précédentes. Au cours des dix dernières années, le nombre de plaintes déposées en vertu de la Partie III a plus que doublé, l'augmentation la plus rapide se produisant au début des années 90. Comme on l'a vu, il faut donc y affecter plus de ressources, au détriment des activités de la Partie II, ce qui constitue une autre préoccupation (voir la section 4.2.2).

Tableau 4
Problèmes relevés dans le cadre du travail des AAT, selon un sondage auprès d'un échantillon de 74 AAT

Obstacles auxquels font face les AAT	
Volume de travail	79,1 %
Manque d'outils éducationnels	14,9 %
Manque de compréhension de la Partie III de la part des gestionnaires	22,4 %
Autre	46,3 %
Rien de ce qui précède	13,4 %
Est-ce que le besoin de travailler dans plusieurs domaines spécialisés vous pose un problème?	
Oui, il faut connaître trop de choses	32,8 %
Oui, les compétences nécessaires ne peuvent être acquises par une seule personne	18,0 %
Non, ce n'est pas un problème	49,2 %
Satisfaction face aux compétences et à la formation actuelles *	
a) Compétences et formation en relations industrielles	48,5 %
b) Compétences et formation en comptabilité/systèmes	47,1 %

d'administration	
c) Compétences et formation sur la loi et le Code	64,6 %
d) Compétences et formation pour les enquêtes	75,0 %
e) Compétences et formation en médiation	50,0 %
f) Compétences et formation en négociation	58,7 %
g) Compétences et formation en communication	82,1 %
h) Compétences et formation en counselling et en éducation	74,6 %
i) Compétences et formation pour les systèmes du Programme du travail	49,3 %
j)Autre	25,0 %
Sources importantes de stress par rapport à l'application de la Partie III**	
a) Traiter avec des employeurs hostiles	61,8 %
b) Transports fréquents	10,9 %
c) Manque de support technique	43,9 %
d) Manque de support de la part de la direction	39,1 %
e) S'occuper de la Partie II en plus de la Partie III	36,5 %
f) Volume de travail trop important	76,5 %
g) Autre	91,7%

* On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = très insatisfaisant, 4 = adéquat et 7 = très satisfaisant. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.

** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = aucun stress, 4 = stress moyen et 7 = beaucoup de stress. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.

De plus, un grand nombre d'AAT (43,8 p. 100) ont répondu que le manque de soutien technique était une source importante de stress dans leur travail. Ils ont déclaré avoir besoin de plus de ressources juridiques, politiques nationales et conseils au sujet de l'interprétation des dispositions de la Partie III. Finalement, une autre source de stress fréquemment mentionnée par les AAT en ce qui a trait à leur travail en vertu de la Partie III est qu'ils doivent traiter avec des employeurs hostiles (61,8 p. 100). Cela démontre que le règlement harmonieux des conflits n'est pas toujours facile, tout en expliquant peut-être pourquoi un grand nombre d'AAT veulent des outils d'exécution renforcés pour traiter avec des employeurs qui persistent à ne pas vouloir collaborer, comme on le verra plus loin (section 4.2.3).

En conclusion, les AAT ont exprimé des préoccupations importantes au sujet de certains aspects de leur travail, particulièrement les possibilités de formation et d'acquisition de compétences. On peut donc penser qu'il y aurait lieu de réexaminer la question du savoir-faire technique dans l'application du Code, ainsi que la mesure dans laquelle les AAT reçoivent suffisamment de formation et ont suffisamment de possibilités d'acquérir et de préserver diverses compétences liées à tous les aspects de leur travail.

Une autre préoccupation importante exprimée par les AAT, et qui semble justifiée devant le nombre rapidement croissant de plaintes

déposées en vertu de la Partie III, concerne leur volume de travail. Même si d'importantes compressions des ressources ont été la norme au gouvernement ces dernières années, le nombre croissant de plaintes, qui est apparemment une conséquence de la récession, et les répercussions de la réorganisation ont exercé des pressions supplémentaires importantes sur le Programme du travail, particulièrement sur le personnel sur le terrain, et ils semblent avoir empiété sur les ressources consacrées à la Partie II. Par conséquent, il faudra peut-être examiner soigneusement, au cours des prochaines années, la mesure dans laquelle les ressources humaines au niveau actuel peuvent répondre à la demande en matière de services et remplir adéquatement le mandat du programme.

3.3 Contrôle de la qualité et normes de rendement

Compte tenu de l'intégration des services du travail aux activités de DRHC, l'établissement de normes en matière de service et de rendement revêt de plus en plus d'importance, et notamment la mise en place de mécanismes de contrôle de la qualité pour veiller à l'uniformité des services entre les régions et dans le temps. Comme on l'a vu ci-dessus, certains informateurs clés s'inquiètent à l'idée que l'intégration de Travail Canada à DRHC puisse se traduire par une diminution de l'engagement de la haute direction face aux questions du travail et (à long terme) par une détérioration des services connexes. Dans une large mesure, ces craintes peuvent être dissipées par un engagement ferme, de la part de la direction, envers des normes particulières de service et de rendement et la mise en place d'un mécanisme efficace de contrôle de la qualité, pour veiller à ce qu'un maximum d'efforts soient accomplis pour atteindre ces normes et les préserver.

Engagement du Programme du travail en matière d'assurance de la qualité : Le Programme du travail a reconnu l'importance de l'assurance de la qualité dans le cadre de ses activités. Récemment, un groupe de travail a étudié la question et a présenté des recommandations à l'égard d'un programme d'assurance de la qualité visant les activités à la fois à l'échelle nationale et à l'échelle régionale[27]. Dans le cadre de ce genre de programme formel d'assurance de la qualité, un échantillon représentant jusqu'à 10 p. 100 de tous les dossiers dont sont chargés les AAT serait examiné, en fonction des points suivants : comment sont étayées les activités des AAT, l'application du Code et des politiques de conformité, l'intégrité des données, les résultats obtenus ainsi que le soutien technique.

Même si les recommandations du groupe de travail n'avaient pas encore été mises en œuvre au moment de la rédaction de ce rapport, il a été signalé qu'il existe des programmes d'assurance de qualité semblables aux mesures proposées par le groupe de travail dans diverses régions du pays. L'absence d'un mécanisme formel d'assurance de la qualité à l'échelle nationale, cependant, est certainement une source de préoccupation pour ce qui est du suivi de l'uniformité des activités de prestation des services et d'exécution de

la loi, – qui constitue une condition préalable importante de l'application efficace de la Politique de conformité adoptée par le Programme du travail[28].

Pour l'instant, nombre d'AAT ont signalé que le manque d'uniformité dans l'application et l'interprétation des normes du travail constitue un problème; 37,3 p. 100 ont dit qu'il s'agissait d'un problème sérieux et 47,8 p. 100 d'un problème moyen. Par comparaison, seulement 14,9 p. 100 des AAT qui ont répondu au sondage étaient d'avis que le manque d'uniformité dans l'application du Code représentait un problème négligeable[29]. Selon certains AAT, « il est difficile d'élaborer des politiques ou d'établir des interprétations portant sur des questions complexes » ou « l'absence de lignes directrices ou d'assurance de la qualité fait en sorte que l'application du Code n'est pas uniforme ».

Certains des problèmes éventuels d'interprétation qui pourraient être réglés en partie par des mesures d'assurance de la qualité et l'élaboration de politiques ont trait à la définition des employés aux fins du Code. Un grand nombre d'AAT (57,4 p. 100) ont dit que cet aspect de leur travail constitue un obstacle majeur à la prestation efficace des services en vertu de la Partie III[30]. Un programme efficace d'assurance de la qualité à l'échelle nationale pourrait aider à définir les problèmes liés à l'application du Code et à cerner les domaines où des normes et des politiques supplémentaires s'imposent.

Mesure du rendement : Dans le même ordre d'idées, la direction du Programme a récemment approuvé des normes de rendement découlant du *Code du travail* pour la prestation des services dans les CRHC. Deux de ces normes se rapportent directement aux activités de la Partie III. Selon la première, un niveau cible de 75 p. 100 des plaintes pour congédiement injuste devraient être réglées par les AAT, sans recours à des arbitres. Il s'agit en fait d'éviter que le Programme du travail n'engage des frais considérables pour les plaintes de congédiement injuste renvoyées à un arbitre, qui peuvent nécessiter des ressources importantes aux dépens d'autres activités. Selon la deuxième norme, 80 p. 100 de toutes les plaintes ayant trait à la Partie III du Code (sauf les plaintes pour congédiement injuste) devraient être classées ou réglées dans un délai de 120 jours.

Il est difficile de mesurer le rendement des AAT, selon la plupart des informateurs clés. Le nombre de tâches menées à bien par chaque AAT pendant une période déterminée peut être un indicateur du rendement, mais il ne tient pas compte de la difficulté de la tâche ni de la qualité du travail. Se concentrer sur un seul aspect du rendement (par exemple la rapidité) pourrait donner des résultats fortuits, par exemple la détérioration d'autres aspects de la prestation du service. Ainsi, un AAT a affirmé que « les cibles [actuelles] ne reflètent pas nécessairement les difficultés qu'engendre le règlement de conflits avec des clients des Premières nations, qui sont à l'origine de la plus grande partie des plaintes liées à la Partie III à notre bureau ». De

nombreux informateurs sont d'avis que la seule façon efficace de mesurer le rendement est d'examiner de façon plus détaillée d'autres aspects du travail des AAT[31].

Dans l'ensemble, l'évaluation fait ressortir la nécessité de continuer d'intégrer des mécanismes d'assurance de la qualité dans la prestation du Programme du travail. Il convient de souligner toutefois que l'assurance de la qualité peut nécessiter des ressources importantes, particulièrement si la recommandation du groupe de travail, à savoir un examen de 10 p. 100 de toutes les tâches, est mise en œuvre. Il est important que cette activité soit dotée de ressources suffisantes, et on ne sait pas si le Programme du travail peut s'accommoder de cette nouvelle demande, compte tenu des contraintes dont font actuellement l'objet les ressources humaines. Par ailleurs, aux fins de l'assurance de la qualité, il faudra établir un mécanisme efficace pour définir et mettre en œuvre des mesures correctrices de façon suivie lorsque le système d'assurance de la qualité fait ressortir dans problèmes dans certains domaines.

Il faudra également que le Programme du travail continue à élaborer des normes de rendement permettant d'évaluer plus adéquatement différents aspects du travail des AAT. Par-dessus tout, il doit être clair, du point de vue de l'organisation, que la qualité des services est tout aussi importante que le rendement en matière de prestation du programme. L'élaboration d'un ensemble plus complet de normes en matière de service et de rendement pourrait se faire parallèlement à la mise en place du système d'assurance de la qualité dont il a été question ci-dessus.

TABLE DES MATIERES

4. Services et activités d'exécution du Programme du travail

4.1 Conformité au Code

4.1.1 Aspects théoriques de la conformité

Les questions relatives à la conformité sont des éléments cruciaux de la conception et de l'exécution de lois comme celles qui comprennent les normes du travail. La mesure dans laquelle les lois donnent les effets prévus dépendra en fin de compte de la mesure dans laquelle elles sont respectées. Selon des données tant théoriques qu'empiriques, les intéressés réagissent à un vaste éventail d'éléments, notamment aux motivations économiques et aux notions d'équité et de justice. Il est utile d'examiner ces facteurs et la façon dont ils peuvent influencer la conformité.

Premièrement, les modèles économiques de la conformité considèrent la décision de se conformer aux lois du travail comme une réaction rationnelle de la part d'acteurs du secteur privé face aux incitatifs économiques (c.-à-d. les coûts et les avantages) de la conformité par rapport à la non-conformité. Dans le cas de la législation des normes du travail examinée ici, les coûts de la conformité comprennent l'augmentation directe des coûts de main-d'œuvre attribuable à des facteurs comme la hausse du salaire minimum, la majoration de la rémunération pour les heures supplémentaires, ainsi que les préavis de licenciement[32] ou les indemnités de départ. Ils peuvent également comprendre tous les coûts indirects associés à des facteurs comme la perte prématurée des meilleurs travailleurs dans le cas d'un préavis de licenciement collectif et « l'effet d'entraînement » du salaire minimum qui donne lieu à des hausses salariales à d'autres échelons du barème des salaires.

Les coûts de la non-conformité dépendent des pénalités directes et indirectes qui en découlent. Les pénalités directes prévues comportent divers éléments associés à la probabilité d'être pénalisé et à la pénalité attendue en pareil cas. Les pénalités indirectes comprennent des éléments comme une publicité négative qui peut avoir des répercussions sur le chiffre d'affaires, sur l'embauche ou sur le moral des employés.

Toutes choses étant égales, et compte tenu de l'aversion normale que suscite le risque, certains modèles économiques de la conformité peuvent donner lieu à la conclusion plutôt contre-intuitive que cette non-conformité est plus probable chez les personnes ou les organismes plus riches[33]. En effet, ils ont les moyens d'assumer le « pari » ou le risque associé à une stratégie de non-conformité. En d'autres mots, ils ont les moyens de payer toute pénalité, si élevée soit-elle, compte tenu de la faible probabilité d'être pincés. Les personnes ou les organismes plus pauvres n'ont pas les moyens de prendre de tels risques et suivront plus vraisemblablement la stratégie moins risquée de se conformer à la loi.

Cependant, les personnes ou les organismes plus pauvres sont plus susceptibles de faire face à des contraintes financières et seront incapables d'emprunter dans les marchés financiers. Par conséquent, particulièrement s'ils s'attendent à ce que leur situation s'améliore à l'avenir, ils pourront peut-être refuser de se conformer pour réaliser des économies au chapitre des coûts dans le présent et accepter le risque d'être pénalisés à l'avenir[34]. La non-conformité leur sert fondamentalement de « source de crédit ». Cette stratégie se retrouvera vraisemblablement dans beaucoup des petites entreprises dont le nombre va croissant, ainsi qu'en période de ralentissement économique. Ce serait particulièrement le cas lorsqu'il y a risque de faillite, la pénalité étant tout simplement ajoutée à l'état des créanciers. Essentiellement, les entreprises qui risquent la faillite pourront adopter une stratégie « de fin de jeu » selon laquelle elles seront disposées à prendre le risque de ne pas se conformer, puisqu'elles n'augmenteront pas de beaucoup leur risque de perte (en

n'étant plus là pour payer une pénalité).

Il se peut également que les modèles économiques de la conformité ne tiennent pas compte de la difficulté, pour l'employeur, de mesurer ou de déterminer les avantages par rapport aux coûts. Les employeurs peuvent considérer que de nombreux aspects des normes du travail ont des effets positifs (par exemple, le fait de rémunérer les heures supplémentaires peut contribuer à accroître la satisfaction des employés), mais la valeur monétaire de tels avantages est difficile à calculer par rapport à leurs coûts.

Deuxièmement, au-delà des modèles économiques de la conformité, d'autres facteurs peuvent influencer les comportements des employeurs lorsqu'ils décident de se conformer à la réglementation des normes du travail. Les modèles socio-psychologiques de conformité[35], par exemple, soulignent que la conformité est plus probable lorsque, aux yeux des intéressés, la réglementation est adéquate et appliquée de façon équitable à d'autres employeurs dont la situation est semblable.

On peut en conclure qu'il est important d'informer et d'éduquer les intéressés au sujet de la raison d'être de la législation et de faire ressortir tous les effets positifs qui peuvent en découler. Il est également important de veiller à ce que la réglementation soit appliquée et exécutée de façon uniforme, particulièrement dans les cas où elle s'applique à des concurrents. On peut donc se demander si les employeurs canadiens seront plus nombreux à ne pas se conformer à la réglementation s'ils sont de plus en plus souvent obligés de soutenir la concurrence d'autres pays où les normes du travail ne sont pas aussi strictes, ou qu'elles ne sont tout simplement pas appliquées.

Troisièmement, une perspective axée sur les ressources humaines peut influencer la conformité avec les normes du travail. Selon cette perspective, offrir de bonnes conditions de travail et accroître la satisfaction des employés peuvent tout simplement être considérés comme des éléments d'une bonne gestion du personnel et des organisations. En pareil cas, la conformité avec les normes du travail peut être plus ou moins accessoire à la réalisation d'autres objectifs et ne pas être évaluée dans la perspective financière habituelle.

En conclusion, ces considérations théoriques montrent que la conformité avec les normes du travail est un phénomène complexe qui repose en partie, mais non exclusivement, sur des facteurs économiques. Un grand nombre d'autres éléments peuvent influencer la conformité et il est possible, d'un point de vue stratégique, d'accroître la conformité en élaborant des stratégies et des mesures appropriées pour influencer les comportements dans le milieu de travail.

La section qui suit portera sur la non-conformité avec le *Code canadien du travail* dans une perspective empirique (c'est-à-dire selon le niveau réel de conformité/non-conformité) et examinera des

corrélats éventuels de la non-conformité et des moyens à la disposition du Programme du travail pour influencer les comportements des employeurs en matière de normes du travail.

4.1.2 Quelle est la réalité en matière de conformité?

Mesurer de façon empirique le niveau réel de conformité avec les normes du travail est une tâche complexe. Le Programme du travail tient une base de données des plaintes et des infractions signalées à l'égard des normes du travail, mais il est communément reconnu que les infractions signalées ne peuvent représenter que la pointe de l'iceberg. Selon des ouvrages publiés sur la question, il y a souvent des infractions au Code qui ne sont pas signalées, et l'ampleur du problème peut être masquée par le fait que de nombreuses infractions peuvent être le résultat de négociations délibérées, ou de l'ignorance pure et simple des parties.

Consultation des ouvrages sur la question : Les rares données factuelles existant sur la question laissent penser que la non-conformité est courante pour de nombreux aspects des normes du travail. En Ontario, par exemple, où il fallait obtenir une dérogation pour faire accomplir aux employés de longues heures au-delà de la durée normale du travail, une recherche antérieure conclut qu'environ 24 heures de travail « illégales » étaient accomplies pour chaque heure de travail « légale » accordée en vertu d'une dérogation, soit un taux de non-conformité d'environ 96 p. 100[36]. Selon des estimations, la non-conformité par rapport à la législation du salaire minimum en Ontario ainsi que la non-couverture de la législation allaient de 20 p. 100[37] à 45 p. 100[38]. On estime également qu'aux États-Unis[39], les taux de non-conformité par rapport aux dispositions relatives aux heures supplémentaires se situent d'entre 10 et 20 p. 100[40].

La plupart des infractions aux normes ont lieu au moment de la cessation d'emploi[41], lorsque les employés ne reçoivent pas le salaire ou l'indemnité de départ qui leur est dû, ce qui laisse penser qu'il y a beaucoup de non-conformité par rapport aux dispositions régissant la cessation d'emploi. Les ouvrages publiés sur la question montrent clairement que la non-conformité peut être élevée et que les problèmes qu'elle soulève méritent une attention particulière au chapitre de normes comme la durée du travail et les heures supplémentaires, le salaire minimum et la cessation d'emploi, et que dans l'ensemble, les taux de non-conformité peuvent être relativement élevés.

Données administratives : Le Programme du travail reçoit quelque 5 000 plaintes chaque année au sujet des normes du travail, dont le tiers donnent lieu à l'inscription d'une infraction à la Partie III du *Code du travail*. Il est important de préciser que cela ne démontre pas nécessairement que toutes les autres plaintes sont injustifiées, car il arrive parfois que les AAT n'inscrivent pas une infraction si la question n'est pas litigieuse ou que l'employeur accepte de corriger

immédiatement la situation[42]. De plus, une grande partie des plaintes ont trait à des congédiements injustes, pour lesquelles les AAT font de la méditation entre l'employeur et l'employé, plutôt que d'enquêter sur une infraction éventuelle au Code.

Quoi qu'il en soit, on peut en conclure qu'une plainte officielle est déposée chaque année pour chaque groupe de 200 employés relevant de la compétence fédérale, tandis que la proportion d'infractions inscrites est d'environ une pour 600 employés[43].

La majorité des plaintes se rapportent à deux aspects particuliers du Code, à savoir le paiement du salaire (environ 35 p. 100 de l'ensemble des plaintes) et les congédiements injustes (environ 28 p. 100). D'autres plaintes ont surtout trait aux normes régissant la cessation d'emploi, particulièrement les préavis de licenciements individuels et les indemnités de départ, ce qui est conforme à ce que l'on trouve dans les ouvrages cités précédemment. D'autres plaintes concernant les congés annuels et la durée du travail représentaient respectivement moins de 5 p. 100 du nombre total des plaintes déposées chaque année.

Ces données doivent être interprétées avec prudence. Il n'est pas surprenant de voir que la majorité des plaintes déposées par des employés en vertu de la Partie III ont trait aux questions du salaire et de la cessation d'emploi, puisque les dispositions correspondantes du Code sont celles qui suscitent souvent des désaccords profonds entre l'employeur et l'employé, et qui seront le plus vraisemblablement de nature litigieuse. Il ne faut cependant pas en conclure que d'autres éléments de la législation (particulièrement les dispositions relatives à la durée du travail) sont bien respectés. Au contraire, les conclusions des ouvrages cités précédemment et les résultats des sondages présentés ci-dessous laissent penser que la non-conformité est également répandue en ce qui a trait à la durée du travail et d'autres dispositions[44].

Résultats du sondage auprès des employeurs : Le sondage mené auprès des employeurs dans le cadre de cette évaluation a abordé la question de la non-conformité selon diverses perspectives. On ne s'attendait pas des indicateurs élaborés aux fins du sondage qu'ils produisent une mesure définitive de la conformité et de la non-conformité. L'objectif était plutôt de mieux comprendre comment les normes du travail sont appliquées dans les milieux de travail régis par le gouvernement fédéral et dans certains domaines posant des problèmes particuliers par rapport au Code, et de mettre à l'essai un sondage qui permettait de mesurer la conformité et la non-conformité.

Le sondage semble avoir donné de bons résultats, et on a pu en tirer un vaste éventail de conclusions. En général, les résultats du sondage laissent penser que la non-observation de certaines dispositions du Code est beaucoup plus répandue que ne l'indiquent les données administratives. De plus, comme on le verra ci-dessous, l'un des

facteurs importants de la non-conformité semble être que les employeurs ne comprennent pas les normes du travail.

Sensibilisation des employeurs aux dispositions de la Partie III : La première mesure de non-conformité examinée consistait tout simplement à demander aux employeurs si, à leur avis, les pratiques courantes d'emploi de leur entreprise étaient plus généreuses, moins généreuses ou égales aux normes de la Partie III du *Code du travail.* Il n'est pas surprenant de constater que très peu d'employeurs ont indiqué qu'ils ne se conformaient pas au Code (entre 0 p. 100 et 5 p. 100), mais un pourcentage très important ont mentionné qu'ils ne savaient pas s'ils se conformaient à la réglementation ou non. Ce manque de sensibilisation des employeurs était particulièrement élevé en ce qui a trait à certains éléments du Code, notamment la protection contre le harcèlement sexuel (38,1 p. 100), les indemnités de départ (36,2 p. 100), et les réaffectations ou congés de maternité et congés parentaux (26,3 p. 100) (tableau 5)[45].

Mesure de la conformité réelle de la part des employeurs : La deuxième mesure de la non-conformité reposait sur les réponses des employeurs au sujet de leurs pratiques se rapportant à des éléments particuliers du *Code du travail*. L'objectif n'était pas de mesurer la fréquence de la non-conformité (ce qui nécessiterait une estimation du nombre des cas de non-conformité), mais tout simplement d'obtenir une « variable substitut » du pourcentage des entreprises signalant des pratiques apparemment non conformes. Étant donné la complexité de certains aspects du Code, on ne s'attendait pas à ce qu'une mesure établie à partir d'un questionnaire soit définitive, mais on pensait qu'elle serait un indicateur général de l'ampleur de la non-conformité dans les entreprises de compétence fédérale. Les résultats, qui sont présentés au tableau 6, révèlent qu'un certain nombre d'entreprises sont non-conformes par rapport à chaque norme du travail visée par le sondage. Ce nombre est basé sur une estimation du pourcentage des entreprises ayant signalé que leurs pratiques réelles ou habituelles n'étaient pas conformes au Code en 1996; il n'y aucune relation exacte entre ce pourcentage et le nombre d'infractions ou le nombre d'employés dont les droits ont pu être violés[46].

Cette distinction est importante, car on a constaté que la non-conformité est plus élevée dans les petites entreprises et que l'emploi dans les industries régies par le gouvernement fédéral est (numériquement) concentré dans un nombre relativement limité de très grandes entreprises[47].

Par conséquent, le pourcentage de tous les travailleurs dans les secteurs de compétence fédérale qui sont assujettis à des conditions d'emploi inférieures aux normes est certainement beaucoup plus limité que ce que pourrait laisser entendre le pourcentage des employeurs qui n'observent pas l'une ou l'autre des dispositions du Code.

Ces résultats portent à croire que la non-conformité est très élevée, particulièrement dans le cas de certaines normes au sujet desquelles plus de 20 p. 100 des entreprises ont signalé des pratiques qui ne correspondaient pas au *Code du travail*[48]. C'est à l'égard des règles concernant la durée normale du travail et les indemnités de départ que la non-conformité était la plus répandue. Un grand nombre d'entreprises ont également signalé que leurs politiques ne prévoyaient par de congés de deuil ou congés de maladie, même si le sondage ne déterminait pas si les employés présentaient des demandes pour ce genre de congés. En outre, la vaste majorité des employeurs ont signalé qu'ils n'avaient pas de politique sur le harcèlement sexuel, même si c'est une exigence du Code.

Tableau 5
Conformité selon la perception des employeurs d'après un sondage
mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Comment les pratiques de l'entreprise se comparent aux normes du travail		
a)	Durée de la semaine de travail avant les heures supplémentaires	
	Ne sais pas	19,4 %
	Inférieure aux normes de la Partie III	5,0 %
	Égale ou excède les normes	75,6 %
b)	Taux de majoration pour les heures supplémentaires	
	Ne sais pas	20,9 %
	Inférieur aux normes de la Partie III	4,4 %
	Égale ou excède les normes	74,8 %
c)	Salaire minimum	
	Ne sais pas	11,1 %
	Inférieur aux normes de la Partie III	0 %
	Égale ou excède les normes	88,9 %
d)	Équité salariale	
	Ne sais pas	16,4 %
	Inférieure aux normes de la Partie III	1,1 %
	Égale ou excède les normes	82,4 %
e)	Congés annuels	
	Ne sais pas	10,6 %
	Inférieurs aux normes de la Partie III	1,2 %
	Correspondent ou excèdent les normes	88,2%
f)	Congés fériés	
	Ne sais pas	10,0 %
	Inférieurs aux normes de la Partie III	1,4 %

	Correspondent ou excèdent les normes	88,7 %
g)	Réaffectations/congés de maternité ou parentaux	
	Ne sais pas	26,3%
	Inférieurs aux normes de la Partie III	0,3 %
	Correspondent ou excèdent les normes	73,4 %
h)	Congés de décès	
	Ne sais pas	20,0 %
	Inférieurs aux normes de la Partie III	2,1%
	Correspondent ou excèdent les normes	77,9%
i)	Licenciements individuels	
	Ne sais pas	22,9%
	Inférieurs aux normes de la Partie III	2,0 %
	Correspondent ou excèdent les normes	75,2 %
j)	Licenciements collectifs	
	Ne sais pas	61,0 %
	Inférieurs aux normes de la Partie III	0,9 %
	Correspondent ou excèdent les normes	38,1 %
k)	Indemnités de départ	
	Ne sais pas	36,2%
	Inférieures aux normes de la Partie III	3,9 %
	Correspondent ou excèdent les normes	59,9 %
l)	Congés de maladie/maladies professionnelles	
	Ne sais pas	24,6 %
	Inférieurs aux normes de la Partie III	2,3 %
	Correspondent ou excèdent les normes	73,1 %
m)	Paiement du salaire au moment où il est exigible	
	Ne sais pas	10,2 %
	Inférieur aux normes de la Partie III	0,3 %
	Égale ou excède les normes	89,0 %
n)	Politiques sur le harcèlement sexuel	
	Ne sais pas	38,1 %
	Inférieures aux normes de la Partie III	2,9 %
	Correspondent ou excèdent les normes	59,0%

Dans l'ensemble, les résultats du sondage auprès des employeurs laissent penser qu'un manque de sensibilisation aux dispositions de la Partie III est l'un des principaux facteurs qui expliquent la non-conformité. Beaucoup d'employeurs ont indiqué qu'ils n'étaient pas au courant des normes de la Partie III, alors que d'autres ne comprenaient pas comment elles s'appliquaient à leur cas. Comme l'a déclaré un

employeur dans une industrie sous réglementation fédérale : « Je ne sais pas si nous avons besoin d'une intervention fédérale, mais nous sommes satisfaits de la réglementation albertaine ». La plupart des entreprises qui signalent des pratiques ne correspondant pas au Code sont d'avis que ces pratiques correspondent ou excèdent les normes du travail, ou ont déclaré ne pas savoir si elles respectaient les exigences du Code. Cependant, on a également relevé des cas de non-observation délibérée de la part de certains employeurs, comme en témoigne le fait que certains affirment savoir que leurs pratiques ne répondent aux exigences de la Partie III, particulièrement en ce qui a trait à la durée normale du travail (5,0 p. 100), la majoration des heures supplémentaires (4,4 p. 100) et les indemnités de départ (3,9 p. 100) (tableau 5)[49].

Une mesure de la conformité globale par rapport au Code : les réponses des employeurs au sondage ont été utilisées pour établir un indicateur global de conformité pour chaque entreprise de l'échantillon. Cet indicateur, qui représente une « variable substitut » de l'approche générale de l'entreprise à l'égard des normes du travail, a été utilisé aux fins de diverses analyses présentées tout au long du présent rapport[50]. Cet indicateur de conformité reposait sur une échelle de notation.

Les réponses des employeurs indiquant la non-conformité à l'un ou l'autre des treize éléments du Code visés par le sondage se sont vu attribuer une valeur de « -1 » , tandis que les réponses indiquant la conformité ont reçu une cote de « +1 ». Ainsi, la cote totale pour chaque employeur de l'échantillon variait entre -13 (toujours en non-conformité) et +13 (toujours en conformité).

Selon cette mesure, seulement 25 p. 100 des employeurs environ étaient en conformité avec la plupart des dispositions de la Partie III; environ la moitié de tous les employeurs étaient plus en conformité qu'en non-conformité; et environ 25 p. 100 étaient plus généralement en non-conformité avec la plupart des dispositions.

Tableau 6
Portée de la non-conformité par rapport à certaines normes du travail, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Normes du travail	**Pourcentage des employeurs signalant des pratiques non conformes à la Partie III du *code Canadien du travail****
Non-conformité en 1996**	
Durée maximale du travail	10-20 %
Durée normale du travail	>30 %
Congés annuels	<10 %
Licenciements individuels	10-20 %

Indemnités de départ	20-30 %
Congés de maternité	<10 %
Politique générale des entreprises au sujet des éléments suivants* **	
Pratiques en matière de salaire	10-20 %
Congés de maladie	40-50 %
Congés de décès	40-50 %
Politique sur le harcèlement sexuel	70-80 %
Protection en matière d'accident du travail	<10 %

* Selon les réponses au sondage auprès des employeurs.

** Entreprises qui, selon les réponses des employeurs, n'avaient pas respecté cette disposition au moins une fois en 1996.

*** Selon les réponses des employeurs révélant que les pratiques générales ou les politiques des entreprises n'étaient pas conformes au Code, même s'il n'y a peut-être pas eu de cas de non-conformité en 1996 (p. ex., si aucune demande de congé de maladie n'a été présentée ou refusée pendant l'année).

Les corrélats de la non-conformité : Le caractère prévisible de la non-conformité dépend des liens qu'on peut établir ou non entre le phénomène et des caractéristiques particulières de l'employeur. On a examiné la corrélation entre la cote globale de conformité (que l'on a vue ci-dessus) et les diverses caractéristiques des employeurs, pour déterminer dans quelle mesure on peut prédire et expliquer la conformité et la non-conformité par rapport au Code.

Dans l'ensemble, les résultats montrent une corrélation statistiquement significative entre la conformité et diverses caractéristiques[51]. Il n'est pas surprenant de constater que la syndicalisation était corrélée à des niveaux plus élevés de conformité (r = 0,30, voir le tableau D.8 à l'annexe D). C'est probablement vrai du fait que la plupart des conventions collectives prévoient des conditions d'emploi généralement plus généreuses que celles qui sont prévues dans la Partie III, du moins dans un certain nombre de domaines. De plus, il est plus probable que les employeurs dont l'effectif est syndiqué soient plus nombreux à avoir un service de ressources humaines mieux structuré et plus expérimenté. Dans un domaine connexe, on a également constaté que le recours à des spécialistes des ressources humaines par l'employeur était également corrélé à un degré plus élevé de conformité avec le Code (r = 0,22), selon l'analyse des données du sondage auprès des employeurs.

La taille de l'entreprise était également corrélée avec la conformité, les entreprises de plus grande taille étant généralement plus nombreuses à se conformer au Code (r = 0,15) (voir le tableau D.8 à l'annexe D). Ces résultats sont conformes aux idées reçues, puisque les entreprises de plus petite taille seront vraisemblablement moins nombreuses à disposer de soutien administratif (personnel des

ressources humaines, comptabilité, conseillers juridiques) et, par conséquent, à connaître l'existence de règles particulières.

Les résultats montrent également que les entreprises qui sont en exploitation depuis plus longtemps étaient généralement plus nombreuses à se conformer à la réglementation que les nouvelles entreprises (r = 0,24) (totalisations tirées des réponses au sondage auprès des employeurs). Cela peut s'expliquer du fait que de telles entreprises sont généralement plus nombreuses à avoir des gestionnaires chevronnés et de meilleures structures administratives. De plus, les nouvelles entreprises sont plus généralement de petites entreprises, de sorte que ces corrélations peuvent être interdépendantes.

Selon les divers secteurs, on a constaté que les employeurs de l'industrie du camionnage étaient généralement plus nombreux à ne pas se conformer au Code que les employeurs d'autres industries, même si la corrélation est modeste (r = 0,17, voir le tableau D.8 à l'annexe D), et que le degré de non-conformité est également élevé dans d'autres secteurs. Ces résultats sont conformes à l'information recueillie dans le cadre d'entrevues, selon laquelle les informateurs ont indiqué que les petites entreprises de camionnage devaient relever des défis particuliers lorsqu'il s'agissait de se conformer aux normes du travail. L'industrie se compose en grande partie de petites entreprises qui disposent de très peu de capitaux au sein d'une industrie où la concurrence est intense. Il semble donc qu'il y aurait lieu d'analyser les défis particuliers auxquels ce secteur doit faire face et les moyens de répondre à ses préoccupations à l'avenir.

Dans l'ensemble cependant, ces résultats ne témoignent pas d'une forte prévisibilité des comportements non-conformes/conformes, compte tenu (dans certains cas) de la taille modérée des corrélations statistiques. Cela peut tout simplement s'expliquer du fait que la non-conformité à l'égard de certaines dispositions du Code est tellement répandue qu'elle n'est reliée étroitement à aucune caractéristique particulière des entreprises. Cela viendrait confirmer l'opinion selon laquelle la population des employeurs régis par le gouvernement fédéral est peu sensibilisée à la réglementation des normes du travail, et qu'en raison de ce facteur sous-jacent, il est difficile de prévoir les comportements à partir d'autres caractéristiques.

Les données du SIOT : L'indicateur de conformité déterminé par le sondage a été comparé aux données administratives extraites du Système d'information sur les opérations de Travail (SIOT) et analysé à la lumière de diverses caractéristiques de l'employeur. Premièrement, les résultats montrent que l'indicateur de conformité tiré du sondage est corrélé de façon statistiquement significative au taux d'infractions inscrites dans le SIOT pour des entreprises particulières[52], mais non au taux des plaintes.

Ces résultats sont conformes à l'information fournie à l'équipe d'évaluation au sujet des données renfermées dans le SIOT[53].

Deuxièmement, d'autres analyses ont été menées pour déterminer si les corrélats de la non-conformité examinés ci-dessus étaient corrélés de la même façon avec les taux des infractions ou des plaintes inscrites au SIOT pour chaque entreprise répondante. Dans ce cas, on a eu recours à des analyses de régression en fonction d'autres variables de l'analyse. Les résultats montrent que même s'il est possible de faire des prévisions fiables (voir la section D.3.3. à l'annexe D), rares étaient les caractéristiques des employeurs examinées ci-dessus qui se révélaient des prédicteurs fiables du taux des infractions ou des plaintes inscrites au SIOT.

Des résultats semblables ont été obtenus dans le cadre d'une analyse discriminante, comme on l'explique à la section D.3.3 de l'annexe D. Ces résultats laissent penser que dans la plupart des cas, les caractéristiques des entreprises qui sont corrélées à la non-conformité selon le sondage ne peuvent permettre de prédire avec précision les infractions au *Code du travail* inscrites au SIOT. Les exceptions étaient la syndicalisation, le fait pour l'entreprise d'appartenir à l'industrie du camionnage, et un fort volume d'exportations, facteurs qui se sont révélés des prédicteurs modestes du taux des infractions[54].

Variations selon les secteurs : Il faut examiner de plus près la question des variations selon les secteurs. Comme on s'y attendait selon des données antérieures, l'industrie du camionnage affiche un nombre élevé d'infractions, mais ce n'est pas le seul secteur dans ce cas; l'industrie du grain affiche également des infractions nombreuses. Toutefois, on note que le secteur des grains a affiché également des infractions nombreuses. Toutefois, on note que le secteur des grains a affiché un pourcentage plus élevé d'employeurs n'ayant enregistré aucune infraction (62,4 p. 100) que l'industrie du camionnage (49,8 p. 100). En ce qui concerne la conformité, les entreprises du camionnage n'étaient pas les seules à signaler des pratiques non conformes. Le secteur du transport aérien affichait des résultats semblables à celui du camionnage au chapitre de la conformité et de la non-conformité, puis venaient les Premières nations, suivies de près par l'industrie des grains et le secteur des communications, pour ce qui est du taux le plus élevé de non-conformité dans les pratiques réelles[55] (voir le tableau D.6 à D.8 de l'annexe D).

Un résultat significatif de l'analyse discriminante laisse penser que les infractions antérieures étaient un prédicteur important de la non-conformité actuelle; on peut donc en déduire qu'à l'heure actuelle, il y a, au sein du programme, un taux élevé d'entreprises qui persistent à ne pas se conformer au Code.

Entreprises inconnues du Programme du Travail : Au début de l'étude, nous avions posé l'hypothèse que les employeurs inconnus du SIOT afficheraient vraisemblablement un taux élevé de conformité à la Partie III, car aucune plainte déposée contre eux n'aurait jamais été inscrite dans le système. Cependant, au fur et à mesure que l'étude avançait, divers autres facteurs ont été découverts qui pouvaient expliquer pourquoi aucune plainte n'a jamais été inscrite à l'égard d'un

employeur. Par exemple, du point de vue statistique, les employeurs de plus petite taille pourraient être moins nombreux à faire l'objet de plaintes, simplement parce qu'ils comptent un effectif moins nombreux. Dans la même veine, les nouvelles entreprises (qui constituent une partie importante de la population des entreprises inconnues du Programme du travail) existent depuis moins longtemps, de sorte qu'il a pu y avoir moins de plaintes déposées à leur égard. L'hypothèse selon laquelle les employeurs inscrits au SIOT et les employeurs ne figurant pas dans le SIOT afficheraient des degrés de conformité statistiquement différents a été vérifiée.

À cette fin, la conformité avec les dispositions de la Partie III mesurée d'après le sondage auprès des employeurs a été comparée pour les employeurs inscrits au SIOT et les employeurs n'y figurant pas. Les résultats (qui figurent au tableau 7 ci-dessous) laissent penser que ces deux groupes d'employeurs ne diffèrent pas beaucoup en ce qui a trait à la conformité avec la Partie III. En général, les employeurs inscrits au SIOT étaient légèrement plus nombreux à se conformer (70,7 p. 100) que les autres employeurs (66,4 p. 100). Cependant, ces différences, qui viennent infirmer l'hypothèse posée à l'origine, n'étaient pas statistiquement significatives.

Tableau 7
Employeurs inscrits au SIOT et non-enregistrés dans le SIOT d'après les résultats du sondage au sujet de la conformité

Statistiques sur la conformité selon le sondage	Employeurs inscrits au SIOT	Employeurs non-enregistrés dans le SIOT
Se conforment généralement	70, 7 %	66,4 %
Ne se conforment généralement pas	29,3 %	33,6 %
Chi carré ns au seuil de P = 0,01		

Dans l'ensemble, ces résultats semblent correspondre davantage à la notion selon laquelle la conformité est fortement influencée par l'information. Les employeurs inscrits au SIOT, par le biais de contacts périodiques avec le Programme du travail, seront plus vraisemblablement sensibilisés aux exigences du Code et donc généralement plus nombreux à s'y conformer.

Cette constatation est confirmée par la proportion élevée des employeurs non-enregistrés dans le SIOT qui ont été sondés, soit 26 p.100 et qui ont indiqué qu'ils venaient d'apprendre par l'équipe d'évaluation qu'ils relevaient de la compétence fédérale. On peut en déduire que la non-conformité est répandue chez les employeurs inconnus du Programme du travail. Alors, de toute évidence, si le mandat du programme est d'assurer la conformité à l'échelle nationale, ces résultats signifieraient que le Programme du travail a

beaucoup à faire dans ce domaine.

En conclusion, le sondage vient généralement confirmer que la non-conformité au Code est répandue dans de nombreux domaines, particulièrement en ce qui a trait à la durée normale du travail et aux indemnités de départ. Le manque de sensibilisation peut être l'un des grands facteurs qui explique la non-conformité, mais on a également trouvé certains éléments confirmant une non-conformité délibérée de la part d'un petit nombre d'entreprises. La conformité avec le Code peut être prédite à partir de facteurs tels que la taille de l'entreprise, la présence de spécialistes des ressources humaines, la syndicalisation et le nombre d'années d'exploitation. En général, les données du SIOT sous-estiment de façon significative l'ampleur de la non-conformité.

4.2 Mesures de promotion à l'égard de la conformité dans le cadre du Programme du travail

4.2.1 Genres d'interventions axées sur la Partie III

En matière de normes du travail, les mécanismes d'exécution peuvent se caractériser par de l'antagonisme ou de la collaboration à divers degrés. Traditionnellement, l'exécution des dispositions relatives aux normes du travail était considérée comme étant antagoniste, mais en raison des réalités modernes du travail, et compte tenu de la concurrence mondiale, on s'entend en général pour affirmer que les démarches antagonistes peuvent être très coûteuses et peu propices à un engagement plus ferme de la part de l'effectif ou à un milieu de travail performant. Les mesures visant à favoriser la collaboration au sein des entreprises abondent (p. ex., mécanisme de rechange pour le règlement des différends, comités patronaux-syndicaux mixtes, participation des employés) et un tel environnement peut se prêter à la résolution harmonieuse des conflits relatifs aux normes du travail dans le milieu de travail.

Priorités de la prestation du programme : Conformément à ces points de vue, le Programme du travail a élaboré une Politique de conformité qui fournit des lignes directrices pour la prestation des services et les activités d'exécution en vertu du Code. Selon cette politique, le Programme du travail est fermement déterminé à promouvoir la conformité, surtout par le biais de l'information et de l'éducation, plutôt que par de strictes mesures d'exécution, l'imposition d'amendes et de pénalités, etc. La politique vise deux objectifs : garantir la mise en œuvre i) d'initiatives de conformité uniformes, efficaces et financièrement raisonnables; et ii) de peines de sévérité croissante pour régler les problèmes de non-conformité.

Les sondages nous ont permis de recueillir les vues des employeurs et des syndicats sur ce que devraient être les grandes priorités du Programme du travail en ce qui concerne l'application de la Partie III du *Code canadien du travail*. Il n'est pas surprenant de constater que les vues de ces répondants épousent très étroitement les intérêts traditionnels de chaque groupe dans l'application des normes du

travail. Le sondage mené auprès des AAT a permis d'obtenir une perspective complémentaire.

Les employeurs étaient tout à fait en faveur de l'éducation et de la conformité volontaire comme activités prioritaires. En fait, 57,9 p. 100 des employeurs ont indiqué que les services de sensibilisation étaient une priorité élevée pour le programme. Deux autres éléments étaient considérés comme des priorités par environ le tiers des employeurs, soit la médiation en cas de conflits entre employeurs et employés, ainsi que les enquêtes au sujet de plaintes ou d'éventuelles infractions.

Le seul domaine qui n'était pas considéré comme une grande priorité par les employeurs était celui des inspections et vérifications sporadiques menées par les AAT (tableau 8). Les employeurs préféraient nettement la conformité volontaire à une approche réactive.

Tableau 8
Priorités pour le Programme du travail, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs et 73 syndicats

Priorités pour la prestation des services en vertu de la Partie III selon les préférences des employeurs*		
a)	Fournir des renseignements et des services éducatifs	57,9 %
b)	Mener des inspections et des vérifications sporadiques	6,3 %
c)	Servir de médiateur dans les conflits entre employeurs et employés	29,7 %
d)	Enquêter au sujet des plaintes ou des infractions potentielles	30,2 %
Priorités pour la prestations en vertu des services de la Partie III selon les préférences		
des syndicats*		
a)	Fournir des renseignements et des services éducatifs	50,7 %
b)	Mener des inspections et des vérifications sporadiques	46,8 %
c)	Servir de médiateur dans les conflits entre employeurs et employés	39,3 %
d)	Enquêter au sujet des plaintes ou des infractions potentielles	64,5 %

* On a utilisé une échelle à trois cotes pour cet indicateur, soit 1 = pas une priorité, 2 = priorité moyenne et 3 = priorité importante. Les pourcentages indiqués représentent la proportion des réponses de cote 3.

Par ailleurs, les syndicats qui ont répondu au sondage estiment que les enquêtes au sujet des plaintes (activité d'exécution) devraient être la principale priorité du Programme du travail. Environ les deux tiers des représentants syndicaux sondés considéraient qu'il s'agit là d'une priorité importante. Parmi les autres rôles clés du programme, aux

yeux des représentants des syndicats, se trouvent la diffusion d'information (50,7 p. 100) et la tenue d'inspections et de vérifications sporadiques (46,8 p. 100). Environ le tiers seulement des répondants syndicaux considéraient également la médiation en cas de conflits (39,3 p. 100) comme un rôle clé. De toute évidence, les syndicats sont davantage en faveur de la fonction d'exécution du Programme du travail que les employeurs, mais ils voient eux aussi, en général, les mesures 'éducation comme une priorité importante.

Éducation et information : Les mesures d'éducation et d'information au sujet des normes d'emploi et de leurs objectifs peuvent être des moyens importants de faciliter la conformité. La conformité volontaire est difficile à obtenir si les employeurs ne connaissent pas la loi et si les employés ne connaissent pas leurs droits. Ce problème d'information est aggravé par diverses tendances actuelles, à savoir des milieux de travail de plus petite taille, la décentralisation des processus décisionnels, l'emploi non conventionnel et la diversité de la population active.

On a constaté que le manque d'information était un facteur important de la non-conformité dans divers secteurs de compétence[56], et la présente évaluation a également révélé que le manque de compréhension face aux normes du travail était aussi un facteur important de la non-conformité.

Les résultats du sondage dont il a été question précédemment montrent que de nombreux employeurs ne savent tout simplement pas si leurs pratiques courantes d'emploi répondent aux exigences de la Partie III. Un petit nombre d'employeurs visés (environ 12 p. 100) ne savaient même pas qu'ils étaient assujettis à des normes fédérales du travail[57]. En fait, un grand nombre d'observations faites par les employeurs en témoignent; comme l'a exprimé un employeur : « Qu'est-ce que la Partie III? Et où peut-on obtenir de l'information à son sujet? ». Les syndicats se font l'écho d'un problème connexe, comme l'a affirmé un représentant syndical : « De plus amples renseignements devraient être fournis à tous les employés des entreprises relevant de la compétence fédérale ».

Le manque d'information peut indiquer (en soi) que des initiatives plus poussées en matière d'éducation pourraient donner des résultats positifs en matière de conformité. Cependant, on peut se demander si les normes du travail suscitent suffisamment d'intérêt et de préoccupations au sein du milieu de travail pour que les employeurs et les employés utilisent les ressources éducationnelles existantes ou nouvelles.

En général, les besoins des employeurs en matière d'information ne sont pas les mêmes lorsqu'on leur demande sur quel aspect du Code ils aimeraient recevoir d'avantage d'information. Environ 60 p. 100 des répondants ont indiqué qu'ils n'avaient pas besoin d'information supplémentaire au sujet de l'un ou l'autre des divers éléments de la Partie III du Code. Mais des minorités importantes d'employeurs ont

précisé des éléments au sujet desquels ils auraient besoin expressément d'information. Parmi les éléments particuliers des normes du travail au sujet desquels plus de 20 p. 100 des employeurs souhaiteraient obtenir des renseignements, mentionnons : la politique sur le harcèlement sexuel, les congédiements individuels, les congés de maladie et maladies professionnelles et les indemnités de départ (tableau 9). Ces résultats révèlent d'importantes questions stratégiques et des questions de ciblage qu'il faudra régler pour pouvoir renforcer les initiatives en matière d'éducation et de sensibilisation.

Tableau 9
Besoins d'information signalés par les employeurs, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Besoin de plus d'information ou d'une meilleure information		
a)	Durée de la semaine de travail avant les heures supplémentaires	19,7 %
b)	Taux de majoration pour les heures supplémentaires	17,6 %
c)	Salaire minimum	16,4 %
d)	Équité salariale	16,2 %
e)	Congés annuels	18,0 %
f)	Congés fériés	18,0 %
g)	Réaffectations ou congés de maternité et parentaux	17,2 %
h)	Congés de décès	19,5 %
i)	Licenciements individuels	23,5 %
j)	Licenciements collectifs	17,7 %
k)	Indemnités de départ	27,6 %
l)	Congés de maladie/maladies professionnelles	23,4 %
m)	Paiement du salaire au moment où il est exigible	12,2 %
n)	Politique sur le harcèlement sexuel	24,3 %
o)	Pas besoin d'information supplémentaire	60,4 %

À ce sujet, le fait que de nombreux employeurs affirment ne pas avoir besoin d'information au sujet des normes du travail, bien que la non-conformité semble répandue, indique que des programmes de

sensibilisation passifs (c.-à-d. se contentant de mettre de l'information à la disposition des employeurs) ne réussiront peut-être pas en soi à favoriser la pleine conformité avec la Partie III du *Code canadien du travail*, puisque de nombreux employeurs ne chercheront vraisemblablement pas à obtenir de l'information. Ainsi, il se peut qu'on ait besoin de jumeler l'information avec des interventions plus actives dans le milieu de travail pour opérer des changements et favoriser la conformité.

Services du Programme du travail destinés aux employeurs : Le sondage auprès des employeurs a porté notamment sur les genres de services que reçoivent les entreprises et sur leur satisfaction face à ces services. Environ la moitié des employeurs ont indiqué que leur entreprise n'avait pas eu de contact avec le Programme du travail au sujet des normes du travail dans les trois années précédentes. Ces résultats ne sont pas surprenants, compte tenu des ressources limitées du Programme du travail, particulièrement en raison du nombre d'entreprises relevant de la compétence fédérale.

L'autre moitié des employeurs ont signalé avoir reçu divers services de la part du programme. De ce nombre, environ le tiers des entreprises avait demandé de l'information sur les normes du travail à un moment ou à un autre au cours des trois années précédentes. Environ le cinquième des répondants ont indiqué qu'ils avaient reçu une brochure du programme au sujet des normes du travail, et environ le dixième ont affirmé que des AAT avaient enquêté au sujet de plaintes, négocié des ententes ou fourni du counselling à des représentants de l'entreprise (tableau 10).

Satisfaction à l'égard des services : Les employeurs se sont dits relativement satisfaits de certains aspects du travail des AAT, particulièrement la clarté et l'utilité de l'information (64,5 p. 100) et l'équité des décisions des AAT (60,4 p. 100)[58]. D'autres aspects du travail des AAT plus directement reliés aux activités d'exécution n'étaient pas perçus d'un aussi bon œil par les employeurs sondés. Par exemple, l'uniformité des mesures prises par les AAT a été jugée satisfaisante par 56,5 p. 100 des employeurs[59]. La satisfaction des employeurs était particulièrement faible en ce qui concerne la quantité de travail administratif supplémentaire (42,7 p. 100) que nécessitent les contacts avec le Programme du travail et les ordres de paiement du salaire (39,9 p. 100).

Vues des AAT au sujet de la conformité : Les AAT ont été priés d'indiquer, au sujet de normes du travail particulières du travail prévues dans le Code, s'ils croyaient que les employeurs éprouvaient des difficultés particulières à se conformer aux dispositions du Code et, dans l'affirmative, quels seraient les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la conformité. Les AAT devaient choisir entre trois catégories de mesure, à savoir la simplification du Code, l'amélioration des mesures d'éducation ou le renforcement des activités d'exécution.

Tableau 10
Services du Programme du travail offerts aux employeurs et satisfaction à l'égard de ces services, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Expérience des entreprises face aux AAT et à la Partie III	
Des AAT ont donné un séminaire	1,6 %
Des AAT ont fourni des brochures	19,1 %
Des AAT ont donné des conseils	10,8 %
L'entreprise a demandé des renseignements au Programme du travail/à un AAT au sujet de la Partie III	33,4 %
Un AAT a décelé un cas de non-conformité avec la Partie III en inspectant les registres de l'entreprise	5,1 %
Un AAT a visité l'entreprise pour enquêter au sujet d'une plainte d'un employé	10,4 %
Un AAT a servi de médiateur ou a aidé à négocier une entente pour régler la plainte d'un employé	12,5 %
Un AAT a décidé que l'entreprise avait tort	5,6 %
Un AAT qui enquêtait au sujet d'une plainte a indiqué que la plainte était sans fondement	11,9 %
Un AAT a émis un ordre de paiement du salaire/d'une indemnité de départ	4,3 %
Un AAT a décelé une situation de non-conformité qui a été corrigée	5,0 %
L'entreprise n'a eu aucun contact avec le Programme du travail ou un AAT	52,4 %
Satisfaction à l'égard des activités des AAT et de certains aspects du Programme du travail*	
a) Clarté et utilité de l'information	64,5 %
b) Impartialité des AAT	60,4 %
c) Temps requis pour résoudre les problèmes	57,0 %
d) Quantité de travail administratif additionnel	42,7 %
e) Résultats de l'enquête	53,1 %
f) Résultats de la médiation	52,9 %
g) Ordres de paiement émis	39,9 %
h) Uniformité des actions des AAT	56,5 %

* On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = insatisfaisant, 4 = moyen et 7 = très satisfaisant. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.

En général, les AAT ont choisi l'éducation comme la meilleure « solution » pour régler les cas de non-conformité avec la grande majorité des dispositions de la Partie III. C'était particulièrement vrai pour certains éléments du Code comme les jours fériés (48,6 p. 100), les indemnités de départ (44,6 p. 100), les congés de maladie (44,6 p. 100), la protection contre le harcèlement sexuel (41,9 p. 100), ainsi que les réaffectations ou congés de maternité et parentaux (41,9 p. 100). Cependant, l'éducation n'a pas été la seule solution proposée par

les AAT, et un certain nombre ont indiqué que le renforcement des activités d'exécution et des pénalités était parfois le moyen le plus efficace d'obtenir la conformité. C'était particulièrement le cas, comme les AAT l'ont fait remarquer, des dispositions relatives au paiement du salaire au moment où il est exigible (58,1 p. 100), aux licenciements individuels (41,9 p. 100), à la majoration des heures supplémentaires (37,8 p. 100); ainsi qu'à la durée normale du travail (36,5 p. 100) (tableau 11)[60].

Tableau 11
Solutions préférées par les AAT pour régler les cas de non-conformité, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 74 AAT

Vues des AAT sur les moyens de régler les cas de non-conformité		Pas de difficulté grave	Simplifier le Code	Améliorer les programmes d'éducation	Renforcer les pénalités
a)	Durée normale du travail	23,0 %	13,5 %	37,8 %	36,5 %
b)	Taux de majoration pour les heures supplémentaires	31,1 %	8,1 %	29,7 %	37,8 %
c)	Salaire minimum	73,0 %	1,4 %	13,5 %	1,4 %
d)	Équité salariale	21,6 %	5,4 %	25,7 %	12,2 %
e)	Congés annuels	52,7 %	5,4 %	28,4 %	14,9 %
f)	Congés fériés	10,8 %	36,5 %	48,6 %	20,3 %
g)	Réaffectations ou congés de maternité et parentaux	33,8 %	6,8 %	41,9 %	9,5 %
h)	Congés de décès	58,1 %	2,7 %	28,4 %	2,7 %
i)	Licenciements individuels	23,0 %	8,1 %	39,2 %	41,9 %
j)	Licenciements collectifs	29,7 %	14,9 %	36,5 %	9,5 %
k)	Indemnités de départ	24,3 %	5,4 %	44,6 %	28,4 %
l)	Congés de maladie/maladies professionnelles	20,3 %	13,5 %	44,6 %	21,6 %
m)	Paiement du salaire au moment où il est exigible	24,3 %	2,7 %	23,0 %	58,1 %
n)	Politique sur le harcèlement sexuel	35,1 %	2,7 %	41,9 %	9,5 %

La simplification du Code est considérée comme la meilleure solution

pour améliorer la conformité par un nombre important d'AAT seulement en ce qui concerne les congés fériés (36,5 p. 100). Plusieurs AAT ont indiqué que les exigences actuelles en la matière sont trop complexes, qu'elles comptent trop de critères pour déterminer les droits des travailleurs (par exemple, le travail interrompu, la moyenne des heures, etc.). Selon un AAT, « les employeurs ne veulent pas se donner la peine de déterminer à quelle catégorie appartient chaque employé et, en général, ils versent un montant forfaitaire dans l'espoir que ce sera suffisant ».

En conclusion, ces résultats montrent à quel point il est complexe de concevoir une stratégie d'intervention efficace dans le milieu de travail. Les employeurs et les syndicats ont des perceptions différentes des éléments auxquels le Programme du travail devrait accorder la priorité. Selon les employeurs, il faut davantage d'éducation et de conformité volontaire, mais selon les syndicats, les enquêtes au sujet des plaintes et les activités d'exécution sont des aspects importants du programme.

D'autre part, des mesures d'éducation pourraient régler le grave problème du manque de sensibilisation des employeurs face aux normes du travail, mais si elles ne sont pas jumelées à des interventions plus dynamiques, leurs répercussions pourraient être insuffisantes pour atteindre un bon niveau de conformité. Une stratégie d'intervention efficace devra peut-être comporter différents genres de démarches, ciblées sur des employeurs différents et des normes différentes. L'intervention proactive est un élément clé de cette équation, comme on le verra de façon plus détaillée ci-dessous.

4.2.2 Interventions proactives et réactives

Affectation des ressources : Les activités des AAT se divisent en interventions « proactives » et en interventions « réactives ». La distinction veut que les activités réactives soient dictées par le client, tandis que les activités proactives sont ciblées de façon plus générale par le Programme afin de promouvoir la conformité à la Partie III du Code. Les interventions proactives comprennent les mesures suivantes : inspections générales, counselling individuel et séminaires ou autres activités de promotion. Les interventions réactives se composent surtout d'enquêtes sur les plaintes au sujet des normes du travail et de la médiation en cas de plaintes pour congédiement injuste. L'éducation et la conformité volontaire sont les principes de base sur lesquels reposent les activités proactives autant que les activités réactives.

Selon des données administratives, la plupart des activités des AAT en vertu de la Partie III s'inscrivent dans le cadre d'interventions réactives en réponse à des plaintes. Ces données montrent que, dans l'ensemble, les AAT passent plus de 85 p. 100 du total du temps qu'ils consacrent à des tâches en vertu de la Partie III à des activités réactives. De plus, de 1992 à 1997, les activités réactives du Programme du travail en vertu de la Partie III ont augmenté de façon

considérable, tandis que les activités proactives diminuaient. Le temps total consacré aux tâches réactives en vertu de la partie a augmenté de 27 p. 100 entre 1992 et 1997, et le temps consacré aux activités proactives a diminué de 9 p. 100.

Répercussions sur la Partie II : Comme on l'a vu précédemment (section 3.2), l'importance accrue des activités réactives a également eu des répercussions sur la répartition des ressources entre toutes les activités du Programme du travail. Les données du SIOT montrent que l'accroissement des activités liées à la Partie III correspond à une diminution presque identique des activités proactives liées à la santé et la sécurité (Partie II), qui, traditionnellement, représentaient la majorité des activités en vertu de la Partie II. On peut en conclure que les questions de la conformité par rapport à la Partie III peuvent également avoir des répercussions sur d'autres composantes du Programme du travail, par exemple la santé et la sécurité au travail ou la prévention des incendies, tout en témoignant de l'importance d'améliorer la conformité.

Enquêtes au sujet des plaintes : Selon les données présentées ci-dessus, les activités du Programme du travail qui se rapportent à la Partie III ont été dictées presque exclusivement par les plaintes ces dernières années. Cela soulève des préoccupations, pour diverses raisons. Par exemple, les systèmes fondés exclusivement sur des plaintes individuelles peuvent engendrer des lacunes si les travailleurs craignent des représailles, même si la loi prévoit des mesures de protection contre de tels actes. Les plaintes ont un côté « intérêt public », en ce sens que le travailleur qui dépose la plainte en assume souvent tous les coûts (y compris les représailles éventuelles), alors que les avantages sont partagés par d'autres travailleurs dans la même situation. Dans de telles circonstances, ou bien peu de plaintes sont déposées ou bien elles ne permettent pas de cibler adéquatement les entreprises qui ne se conforment pas aux normes du travail.

De plus, les systèmes qui dépendent des plaintes peuvent se révéler inefficaces si les employeurs comme les employés tirent profit de la non-application de la Loi. C'est particulièrement un problème en ce qui concerne la réglementation relative à la durée du travail. Les employés qui accomplissent de longues heures de travail veulent souvent le revenu supplémentaire que représentent ces dernières. Les chômeurs et les sous-employés qui pourraient peut-être profiter du partage du travail si les heures étaient réduites sont rarement dans le milieu de travail pour pouvoir déposer une plainte. Les syndicats peuvent également hésiter à déposer des plaintes s'ils risquent de se mettre à dos des travailleurs syndiqués qui veulent accomplir de longues heures.

D'autre part, le mécanisme des plaintes n'est pas vraiement bien conçu pour régler le problème de la non-conformité si les différents groupes ne sont pas tous sensibilisés au même degré à la réglementation. Enfin, un système reposant sur les plaintes peut se révéler inefficace si aucun examen plus vaste de la conformité ou du degré d'éducation

des employeurs n'est mené et si le mécanisme des plaintes ne permet pas de s'attaquer aux causes sous-jacentes des plaintes ou des infractions.

Les AAT tout comme les informateurs privilégiés ont souligné qu'il était important d'augmenter les interventions proactives (notamment les inspections dans le milieu de travail) afin de renforcer la conformité. Environ 60 p. 100 des AAT sondés ont indiqué que l'augmentation du nombre d'inspections représenterait une amélioration significative pour le programme. Parallèlement, les informateurs clés déplorent souvent que les compressions des ressources se soient traduites par une réduction du nombre des inspections et des vérifications ces dernières années. En fait, certains informateurs des provinces « les plus occupées » ont fait remarquer que si une plainte est déposée contre une entreprise, le Programme du travail fera enquête sur la plainte, mais ne procédera généralement pas à une vérification plus exhaustive de l'entreprise pour s'assurer qu'elle se conforme à la disposition faisant l'objet de la plainte à l'égard d'autres employés, ou qu'elle se conforme aux autres dispositions du Code.

En dépit de l'engagement clair qu'a pris le Programme du travail de promouvoir une plus grande conformité à la réglementation par le biais de mesures de collaboration et de mesures proactives, les initiatives de prévention du programme ont été limitées, car il doit consacrer une proportion importante et croissante de ses ressources aux enquêtes relatives aux plaintes. Il se peut donc que les interventions à des fins d'éducation aient été trop peu nombreuses ou mal ciblées, et que les répercussions du travail des AAT sur le degré global de conformité en aient été limitées.

Dans l'ensemble, il n'y a pas de « solution miracle » aux problèmes de ressources du Programme du travail. Le niveau élevé des plaintes à l'heure actuelle, doublé de la limitation des ressources, empêche le programme de procéder à un nombre significatif d'inspections et de vérifications proactives pour l'instant. Les enquêtes sur les plaintes sont nettement une priorité importante dans l'application du Code et, à moins que des ressources supplémentaires ne soient injectées dans le système, les inspections demeureront rares.

Le Programme du travail examine actuellement des solutions de rechange, par exemple l'attribution de pouvoirs discrétionnaires aux AAT qui pourraient ainsi refuser de faire enquête au sujet de plaintes frivoles ou vexatoires, ou exiger que les auteurs des plaintes utilisent d'autres recours (par exemple le tribunal des petites créances) lorsqu'il y a moyen de le faire. Si l'une ou l'autre de ces options est mise en œuvre, une partie des ressources pourrait être affectée à des inspections et à des vérifications à l'avenir.

Dans l'ensemble cependant, il semble que des mesures plus radicales s'imposent si l'on veut réduire la montée des plaintes pour non-conformité. Une mesure de ce genre serait la création, au sein du

programme, d'une nouvelle sous-composante spéciale consacrée à l'éducation et à la réduction de la non-conformité. On reviendra sur cette question dans la conclusion du rapport.

4.2.3 Autres modes de prestation

Même si l'accent est placé sur la conformité volontaire et la collaboration, la mise en œuvre de la Partie III du *Code du travail* nécessite l'application de règles obligatoires », et la « mission » principale du Programme du travail est de faire respecter le Code, d'une façon ou d'une autre. À cette fin, les AAT disposent de divers instruments pour l'application des normes du travail.

Les ordres de paiement : L'ordre de paiement est un outil puissant qui oblige un employeur à verser des sommes d'argent dues à un employé. Les ordres de paiement sont délivrés par les AAT et peuvent être déposés à la Cour fédérale, auquel cas ils ont force exécutoire en tant que jugement de ce tribunal. Un employeur peut faire appel d'un ordre de paiement en s'adressant au ministre, mais il doit le faire dans les 15 jours suivant la signification de l'ordre, et l'entreprise doit accepter de verser le montant en litige dans un compte d'attente jusqu'à ce que la décision relative à l'appel soit connue. L'appel est entendu par un arbitre nommé par le ministre.

Environ 80 p. 100[61] des AAT ont indiqué que les ordres de paiement étaient un outil efficace pour la mise en application du Code. Ils représentent un recours rapide et efficace pour les employés, mais (comme l'ont fait remarquer certains informateurs clés), ce mécanisme n'est pas sans problème. Par exemple, les ordres de paiement peuvent causer un tort considérable aux petites entreprises faussement accusées de non-conformité en immobilisant, dans de nombreux cas, une part importante de leur budget d'exploitation en attendant l'issue de la procédure. Les ramifications juridiques de cet outil sont beaucoup plus importantes que celles d'autres outils à la disposition des AAT, et les conséquences d'une utilisation impropre des ordres de paiement sont très graves. Rien ne prouve, cependant, que les ordres de paiement ont été utilisés de façon impropre et, en général, peu d'ordres sont contestés par les employeurs.

Dans le cadre du sondage, les AAT ont souvent signalé un autre problème, c'est-à-dire la difficulté de faire exécuter les ordres de paiement lorsque l'employeur refuse de s'y conformer. Comme un AAT l'a fait remarquer : « Lorsqu'il faut déposer un ordre de paiement à la Cour fédérale, l'auteur de la plainte en est contrarié et se sent abandonné par le Programme du travail ». Il existe peu de choses qui puissent inciter les employeurs à se conformer à un ordre de paiement avant que ce dernier ne soit déposé devant le tribunal, et un recours qui est censé être rapide et efficace devient souvent lent et laborieux lorsque des mesures d'exécution s'imposent.

Les promesses de conformité volontaire : Une promesse de conformité volontaire (PCV) est un engagement, de la part de

l'employeur, de corriger une situation de non-conformité dans un délai précis. Dès que la PCV est inscrite, le dossier est considéré comme étant « fermé », mais il se peut que des inspections de suivi soient effectuées pour vérifier si l'employeur a respecté son engagement. Les PCV sont sans aucun doute des instruments utiles, correspondant à la politique de conformité volontaire, mais elles n'ont pas un caractère « agressif », en ce sens que les AAT n'ont que leur force de persuasion pour obtenir ce genre d'engagement de la part de l'employeur.

Les seules solutions de rechange dans les cas où les employeurs refusent de se conformer sont les ordres de paiement (si l'infraction se rapporte au non-paiement du salaire) ou les poursuites judiciaires. Quoi qu'il en soit, selon le sondage, une vaste majorité des AAT (72,2 p. 100)[62] étaient d'avis que les PCV représentent un outil efficace pour garantir la conformité avec le *Code du travail*.

Dérogations et votes : Le Code prévoit une certaine souplesse en ce qui concerne l'application de quelques normes, notamment celles qui régissent la durée maximale du travail. Un employeur peut obtenir, de la part du ministre, une dérogation qui lui permet d'excéder occasionnellement la durée maximale du travail, ou encore, moyennant l'approbation du syndicat de l'entreprise ou de 70 p. 100 des employés visés, il peut recourir à des dispositions d'établissement de moyennes ou à des semaines de travail modifiées. Mais le système des dérogations est tellement complexe qu'il est souvent ignoré. Le groupe de travail de l'Ontario sur la durée du travail et les heures supplémentaires, par exemple, a déjà dit du système ontarien d'exemptions, de dispositions spéciales et de dérogations qu'il s'agissait d'un système « compliqué et déroutant », ajoutant que sa structure est tellement compliquée qu'il n'y a probablement qu'une poignée de personnes qui la comprennent pleinement[63]. Ces complexités ont invariablement mené à la non-conformité très répandue qui a été signalée en Ontario à l'égard du système des dérogations[64].

Dans une large mesure, les mêmes observations peuvent s'appliquer à la Partie III, puisque moins de un pour cent des répondants au sondage ont signalé qu'ils avaient demandé des dérogations au ministre pour prolonger la durée du travail en 1996. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de constater qu'un récent groupe de travail du programme a recommandé l'abolition du système des dérogations[65]. Dans le passé, les dérogations ont pu être efficaces pour la main-d'œuvre en milieu industriel lorsque les heures supplémentaires étaient souvent régulières et prévisibles. Aujourd'hui, cependant, elles semblent archaïques et encombrantes, particulièrement pour les petits employeurs chez qui les heures supplémentaires sont plus irrégulières et moins prévisibles, et souvent associées à des systèmes de livraison juste-à-temps. En l'absence d'un système de dérogations cependant, il faudra envisager des solutions de rechange pour assurer une certaine souplesse dans les dispositions relatives à la durée du travail.

Une solution de rechange à la réglementation de la durée maximale du travail consisterait à compter exclusivement sur la majoration du salaire pour les heures supplémentaires, qui constitue une « pénalité » plus simple, connue à l'avance, qui doit être versée pour les heures supplémentaires accomplies. Cette formule pourra avoir un effet de contre-incitation, en ce sens qu'elle représentera une taxe supplémentaire sur ces longues heures, et que ce sera l'employé qui les accomplit qui touchera le revenu de cette taxe. Cependant, les auteurs qui ont publié des ouvrages sur la question ont souvent fait remarquer que les majorations pour les heures supplémentaires actuellement prévues dans la loi ne représentent pas une mesure de contre-incitation efficace pour décourager les heures supplémentaires, étant donné les coûts élevés de l'embauchage et de la formation d'employés. De plus, étant donné que ce sont les familles à deux revenus qui prédominent aujourd'hui, le droit de refuser d'accomplir des heures supplémentaires peut devenir une priorité plus importante pour les employés, particulièrement lorsque les heures supplémentaires entrent en conflit avec les responsabilités relatives à la garde d'enfants ou le temps consacré à la famille en général. On reviendra sur cette question dans la conclusion du rapport.

Médiation : Comme on l'a vu ci-dessus, une grande proportion des plaintes adressées au Programme du travail ont trait à des congédiements injustes. Dans de tels cas, les AAT font une enquête et ils font office de médiateurs entre les employeurs et les employés. L'AAT peut informer les parties de leurs droits et obligations et les aider à régler le différend. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, l'une ou l'autre peut demander au ministre de renvoyer l'affaire à un arbitre. À l'échelle nationale, le taux des plaintes pour congédiement injuste réglées par les AAT a oscillé entre 70 et 75 p. 100 de toutes les plaintes pendant les années 90[66]. Dans le cadre du sondage, les AAT ont été priés d'évaluer l'efficacité du mécanisme de médiation. Environ 85 p. 100 ont répondu que la médiation était une procédure utile dans l'application du Code. En règle générale, aucun problème n'a été signalé à l'égard de cet aspect du Code, mis à part le fait qu'il monopolise une grande partie des ressources du Programme du travail.

Amendes et poursuites : La grande majorité des AAT (78,4 p. 100) ont signalé que la mise en place de meilleurs outils d'exécution constituerait une amélioration significative pour l'application de la Partie III du Code (tableau 12). À l'heure actuelle, des pénalités ne peuvent être imposées en vertu du *Code du travail* qu'à l'issue de poursuites judiciaires, et, selon toute indication, elles sont inférieures à celles qui sont imposées dans de nombreux autres secteurs de compétence. De plus, comme un AAT l'a fait remarquer, « les Normes du travail à l'Administration centrale semblent faire preuve d'une grande réticence lorsqu'il s'agit d'encourager les poursuites ». Les informateurs clés du Programme du travail ont reconnu eux aussi que les amendes n'étaient pas imposées et que les poursuites étaient trop longues et trop coûteuses pour se révéler efficaces.

Dans certains cas, les montants en litige sont très faibles par rapport aux coûts d'une poursuite. Certains informateurs clés ont donc été amenés à remettre en question le bien-fondé du processus : l'argent consacré aux poursuites est-il vraiment un investissement lorsque le montant en litige est de beaucoup inférieur aux coûts des poursuites? Est-ce là un domaine dans lequel le gouvernement désire réaliser des économies? L'aspect éducationnel des poursuites (c.-à-d. « si vous ne conformez pas, cela pourrait vous arriver ») en vaut-il la peine? À cet égard, on ne sait pas dans quelle mesure les « exemples » sont signalés aux employeurs, ou remarqués par ces derniers. À l'heure actuelle, les poursuites sont très rares, étant donné les coûts qu'elles nécessitent, et les employeurs le comprennent. Ainsi, dans l'état actuel des choses, les employeurs ne sont guère incités à se conformer.

Une solution de rechange aux pénalités et aux poursuites en vertu du Code serait la mise sur pied d'un mécanisme de récupération des coûts selon lequel une partie des frais d'administration des enquêtes relatives aux plaintes et des inspections des entreprises devrait être assumée par les employeurs qui enfreignent les dispositions du Code. Cette option pourrait être appliquée systématiquement (pour toutes les infractions) ou être ciblée sur les entreprises qui se rendent souvent coupables d'infractions.

Une grande proportion des AAT (77,6 p. 100) (tableau 12) étaient en faveur de l'option de récupération des coûts; en outre, et c'est là un fait intéressant, une proportion significative des employeurs (38,8 p. 100) (tableau 13) ont également indiqué qu'ils étaient en faveur de mesures de récupération des coûts comme solutions de rechange pour les entreprises qui récidivent. Cependant, les AAT tout comme les employeurs s'opposent à un mécanisme systématique de récupération des coûts pour toutes les infractions au Code, peut-être parce que cela irait à l'encontre des principes de base sur lesquels repose la Politique de conformité, qui favorise la collaboration et la conformité volontaire de la part des employeurs.

L'exécution de la Partie III, par l'entremise de pénalités et de mécanismes de récupération des coûts, constitue une question importante. Des mesures ciblées de récupération des coûts peuvent cependant être difficiles à justifier clairement, puisqu'elle seraient nécessairement considérées comme des pénalités « déguisées» si elles ne sont appliquées qu'aux employeurs récidivistes. Si l'objectif est d'accroître l'efficacité administrative des mesures d'exécution des pénalités, d'autres options peuvent être envisagées, par exemple la mise sur pied d'un système d'amendes et de contraventions (avec mécanisme d'appel devant le ministre), ou tout simplement l'imposition de pénalités plus graves[67]. Un changement – dans un sens ou dans l'autre – semble s'imposer.

Tableau 12
Vues des AAT au sujet des mécanismes de rechange pour la prestation des services, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 74 AAT

Améliorations suggérées au Programme du travail	
Plus d'information sur la Partie III pour les entreprises	63,5 %
Plus d'information sur la Partie III pour les syndicats	37,8 %
Des visites plus fréquentes ou plus d'aide pour les entreprises de la part des AAT	68,9 %
Plus de séminaires du Programme du travail pour expliquer la Partie III	62,2 %
Une meilleure documentation pour les employés de la part du Programme du travail	25,7 %
Des renseignements sur la Partie III disponibles sur Internet	27,0 %
Une ligne sans frais pour avoir accès à des renseignements sur la Partie III	41,9 %
Une diffusion de l'information par l'entreprise des associations	33,8 %
Des mécanismes plus rigoureux pour faire respecter les normes	78,4 %
Plus d'inspections	56,8 %
Un instrument d'auto-évaluation permettant aux entreprises de faire rapport annuellement de leurs pratiques de travail	24,3 %
D'autres façons d'améliorer la conformité	16,2 %
Rien de ce qui précède	1,4 %
Solutions de rechange	
Mécanismes sectoriels pour résoudre les conflits	23,0 %
Prestation conjointe des services en collaboration avec les provinces et les territoires dans les domaines suivants :	39,2 %
Accueil	28,4 %
Système de gestion de l'information	13,5 %
Éducation	40,5 %
Prestation conjointe des services dans les régions éloignées	31,1 %
Autres	6,8 %
Privatisation de certains aspects des mécanismes d'exécution	8,1 %
Solutions de rechange pour la prestation des services	12,2 %
Autres mécanismes de rechange	4,1 %
Rien de ce qui précède	16,2 %
Est-ce que les entreprises qui ne se conforment pas devraient assumer les coûts administratifs?	
Oui, mais seulement les entreprises qui ont des plaintes ou des infractions répétées	77,6 %
Oui, toutes les entreprises	9,0 %
Non	13,4 %

4.3 Options de rechange en matière de prestation des services

Conformément à l'examen des programmes fédéraux et aux mesures globales de réorganisation qui ont cours dans le secteur public fédéral, le Programme du travail examine depuis un certain temps la question des modes de prestation de rechange. Un groupe de travail sur les solutions de rechange à la réglementation et à l'exécution, qui a été constitué en 1995, a recommandé divers changements qui pourraient être apportés dans la prestation des services. Jusqu'à maintenant, quelques-uns de ces changements seulement ont été mis en œuvre, mais un grand nombre des recommandations du groupe de travail ont constitué la base de notre examen des solutions de rechange à la prestation des services dans le cadre de notre évaluation.

Rapport du groupe de travail : Le groupe de travail avait fait de nombreuses recommandations. Certaines concernaient la possibilité d'apporter des améliorations et de réaliser des gains de productivité dans la prestation des services, tandis que d'autres visaient des modifications législatives au *Code du travail*. En ce qui concerne les mécanismes de prestation des services, le groupe de travail a proposé des changements visant à regrouper certaines activités ministérielles et à améliorer la diffusion de l'information sur les normes du travail, par le biais de la mise en place de systèmes d'information à l'échelle du ministère et de services de renseignements téléphoniques sans frais. Le rapport du groupe de travail mettait également l'accent sur la nécessité d'explorer diverses options de partenariat, notamment avec les autorités provinciales et avec d'autres ministères fédéraux, ainsi que des mécanismes de récupération des coûts pour certains services.

Certains des changements proposés appelaient des modifications à la loi. Par exemple, le groupe de travail proposait un examen des pénalités prévues par le Code, en vue d'implanter un système d'amendes et de contraventions, et d'accroître les sanctions déjà prévues dans la loi. La mise sur pied de comités internes réglementaires des normes du travail, semblables aux comités de santé et de sécurité qui s'occupent de la Partie II du Code, était également recommandée. Enfin, le groupe de travail proposait des changements législatifs en vertu desquels les inspecteurs seraient autorisés à rejeter des plaintes frivoles ou vexatoires, ou à refuser d'entendre une plainte s'il existe d'autres recours dont les plaignants peuvent se prévaloir.

Diffusion de l'information : Il existe de nombreuses options qui permettraient d'améliorer la diffusion de l'information relative à la Partie III du Code, et plusieurs ont été abordées dans les sondages, notamment des services de renseignements téléphoniques sans frais, des séminaires, des sites Internet, etc. L'efficacité de ces mécanismes dépendrait de la mesure dans laquelle les employeurs et les employés les utilisent, et de l'influence qu'ils exerceraient sur les comportements dans le milieu de travail. En général, les sondages

montrent que les AAT sont très en faveur de telles options, tandis que le degré d'intérêt des employeurs envers l'information relative aux normes du travail et ses mécanismes de diffusion varie beaucoup.

Selon la plupart des AAT, un plus grand nombre de séminaires visant à expliquer la Partie III (62,2 p. 100) et plus d'information sur la Partie III à l'intention des entreprises en général (63,5 p. 100) seraient des améliorations efficaces à apporter au programme (tableau 12). Les employeurs sont cependant moins nombreux à appuyer ce genre de solutions de rechange, environ le tiers étant intéressés à plus d'information sur la Partie III (séminaires, brochures, etc.) et une proportion légèrement plus élevée étant en faveur d'une ligne sans frais (40,9 p. 100). En général, la plupart des employeurs se sont dits intéressés à au moins l'une des diverses options de rechange proposées pour la diffusion de l'information (tableau 13).

La proportion des employeurs qui se sont dits intéressés à plus d'information laisse penser qu'il y a une demande raisonnable à l'égard de ces services, mais les effets sur la conformité sont moins certains (comme on l'a vu précédemment). Il semble clair, d'après les sondages, qu'il y a beaucoup d'ignorance au sujet de certaines dispositions du Code, mais il n'est pas certain que les normes du travail suscitent suffisamment d'intérêt et de préoccupations dans ces milieux de travail pour que les employeurs se donnent la peine d'aller chercher l'information à leur disposition. Il est donc probable que les mesures de diffusion de l'information de la part du programme doivent s'accompagner d'activités de sensibilisation plus dynamiques (par exemple des appels ou des envois postaux, des programmes destinés aux associations, des visites dans le milieu de travail, etc.), pour accroître la conformité. Cibler l'information sur les employeurs qui en ont le plus besoin est également un aspect important de la diffusion de l'information.

Une stratégie connexe consisterait à diffuser davantage d'information aux employés, qui exerceraient ensuite des « pressions » sur les employeurs pour que leurs droits soient reconnus. Cependant, une telle mesure créerait d'importants problèmes pour le Programme du travail (plaintes accumulées, etc.) si elle n'est pas précédée d'une solide campagne pour éduquer les employeurs et améliorer la conformité.

Système interne de responsabilisation : Le groupe de travail recommandait des changements législatifs en vue de la mise sur pied de comités internes des ressources humaines dans le milieu de travail pour s'occuper des questions liées à la Partie III, sur le modèle des comités de santé et de sécurité actuels qui agissent en vertu de la Partie II du Code. De tels comités seraient chargés d'examiner les plaintes des employés, de mettre en place des programmes de ressources humaines et de surveiller les procédures ayant trait à la Partie III dans le milieu de travail.

Au sujet de la question de la responsabilisation interne, le sondage a

demandé aux employeurs et aux syndicats s'ils étaient intéressés par des mécanismes internes de résolution des conflits pour régler les problèmes liés à la Partie III dans le milieu de travail. Comme on le voit au tableau 13, une grande majorité des employeurs (79,8 p. 100) signalent qu'ils n'ont aucune expérience de quelque mécanisme interne que ce soit pour régler les conflits en matière de normes du travail.

Tableau 13
Vues des employeurs au sujet des mécanismes de rechange pour la prestation des services, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Est-ce que les entreprises qui ont des infractions répétées devraient assumer les coûts administratifs?	
Oui, mais seulement les entreprises qui ont des plaintes/infractions	38,8 %
Oui, toutes les entreprises	5,2 %
Non	56,0 %
Options qui intéressent les entreprises pour favoriser le respect de la Partie III	
Participer à des séminaires du Programme du travail visant à expliquer la Partie III	35,4 %
Établir des mécanismes au niveau sectoriel pour résoudre les conflits reliés à la Partie III	7,5 %
Avoir plus de renseignements sur la Partie III	32,1 %
Recevoir des visites plus fréquentes ou plus d'aide de la part des AAT	7,9 %
Obtenir une meilleure documentation de la part du Programme du travail	31,6 %
Avoir accès à des renseignements sur la Partie III sur Internet	22,3 %
Avoir accès à un numéro sans frais pour obtenir des renseignements sur la Partie III	40,9 %
Diffuser de l'information par l'entremise des associations	6,5 %
Avoir d'autres méthodes pour la prestation des services	3,0 %
Autres ressources ou changements	1,3 %
Rien de ce qui précède	20,2 %
Expérience dans la résolution de conflits relativement à la Partie III à l'aide de mécanismes internes	
Aucune expérience dans ce domaine	79,8 %
La convention collective	7,1 %
Comité mixte (cadres-employés ou entreprise-syndicat)	5,4 %
Recours aux cadres de la haute direction	10,3 %
Recours à un cabinet de consultants	6,0 %
D'autres approches	2,6 %
Intérêt à l'égard de la mise sur pied de mécanismes internes pour résoudre les conflits	
L'entreprise n'est pas intéressée par les mécanismes internes	66,4 %

de résolution des conflits	
De nouveaux mécanismes dans la convention collective	3,2 %
Comité mixte (cadres-employés ou entreprise-syndicat)	9,1 %
Formation en résolution de conflits pour les cadres	21,4 %
Renvoi à des consultants qui pourraient fournir de l'aide	7,3 %
Autres mécanismes	2,8 %

Les quelques entreprises qui ont signalé avoir de l'expérience en la matière ont généralement indiqué que les employés étaient invités à présenter leurs plaintes à des cadres supérieurs de l'entreprise. À peine une poignée d'entreprises (5,4 p. 100) ont indiqué qu'elles avaient recours à des comités mixtes patronaux-syndicaux.

L'intérêt envers les mécanismes internes de résolution des conflits était relativement faible, à la fois chez les employeurs et chez les syndicats. La majorité des employeurs (66,4 p. 100) ont signalé qu'ils n'avaient aucun intérêt pour de telles options. Il est possible que la plupart des employeurs ne s'intéressent pas à des options de ce genre parce qu'ils craignent une augmentation éventuelle des coûts administratifs de leurs activités de gestion des ressources humaines. Même si les syndicats se sont dits plus intéressés à diverses options, une minorité importante (33,9 p. 100)[68] ont signalé ne pas être intéressés par la question[69].

Dans l'ensemble, les réponses aux sondages ne témoignent que d'un intérêt moyen envers certaines des solutions de rechange proposées, la plus intéressante pour les employeurs (21,4 p. 100) étant de la formation en matière de résolution de conflits. D'autres options comme des comités mixtes patronaux-syndicaux n'intéressaient qu'une poignée d'employeurs (9,1 p. 100), mais 30,6 p. 100 des représentants syndicaux[70].

Partenariat, privatisation et autres options : Le Programme du travail a examiné la possibilité de dispenser conjointement certains de ses services en collaboration avec les provinces. Cette option a été bien accueillie par une grande proportion des AAT qui ont répondu au sondage (39,2 p. 100), qui la considèrent comme un moyen qui pourrait permettre d'améliorer le système actuel. Voici certains des domaines dans lesquels la prestation conjointe pourrait être envisagée, selon les AAT : programmes d'éducation et de sensibilisation (40,5 p. 100), prestation conjointe dans les régions éloignées (31,1 p. 100) et accueil (28,4 p. 100). Les AAT jugent qu'il y a moins de possibilités de prestation conjointe pour les services conjoints de gestion de l'information (13,5 p. 100) (tableau 12)[71].

L'option de la privatisation a soulevé peu d'intérêt parmi les informateurs clés, particulièrement en matière d'exécution. Il a souvent été précisé que l'exécution de la loi est un rôle strictement gouvernemental, et que les organismes privés n'auraient pas la même légitimité aux yeux du public. On craignait que l'impartition de

l'exécution ouvre trop grand la porte à des abus éventuels de la part de l'entreprise privée. Selon certains informateurs clés, en Alberta, la privatisation n'a pas donné les résultats escomptés et la province est plus ou moins en train de retourner à l'ancien modèle. Presque tous les AAT ont rejeté la privatisation des activités d'exécution, la jugeant irréalisable, et moins de 10 p. 100 ont choisi cette option comme moyen d'améliorer éventuellement le programme.

L'autoréglementation sous diverses formes était à peine plus populaire que la privatisation parmi les AAT. Environ le quart ont indiqué que des mécanismes de règlement des conflits à l'échelle sectorielle pourraient être une amélioration par rapport au système actuel. Cette option n'avait pas non plus la faveur des employeurs, puisque moins de 10 p. 100 l'appuyaient.

Cependant, un certain nombre de répondants ont indiqué que des mécanismes de prestation de rechange pour les Premières nations s'imposaient dans le cadre du programme, particulièrement les AAT, qui, selon leurs réponses, font face à un certain nombre de besoins particuliers dans leur travail auprès des Premières nations. Comme plusieurs répondants l'ont indiqué, « lorsqu'il s'agit de déterminer si une entreprise des Premières nations relève de la compétence fédérale, les avis des conseillers juridiques et des tribunaux varient constamment »; « il devrait y avoir des mécanismes d'autoprestation par le biais des conseils tribaux »; « nous avons besoin de plus de formation interculturelle pour travailler efficacement auprès des Premières nations »; « il y a d'importants besoins à combler en matière d'éducation chez les clients des Premières nations ».

De plus, les évaluateurs ont remarqué que parmi les répondants des Premières Nations, environ un sur trois s'est dit intéressé par des mécanismes de prestation de rechange pour les Premières nations. Compte tenu de l'ampleur croissante des entreprises chez les Premières nations (les casinos, par exemple), il est probable que ce facteur gagnera en importance, à l'avenir, et les évaluateurs estiment qu'il s'agit d'un domaine dans lequel il faudra envisager l'élargissement du programme.

4.4 Enjeux en matière de communication

L'élaboration d'une stratégie de communication pour le programme, en complément des autres initiatives de développement, pourrait contribuer à améliorer considérablement le système actuel de prestation. La stratégie pourrait comprendre toute une gamme d'éléments qui amélioreraient les maillages entre les composantes du programme.

En voici une illustration. Comme élément fondamental de l'amélioration de la diffusion de l'information, la stratégie de communication pourrait contribuer à améliorer le contenu des communications, comme on l'a vu ci-dessus. Par exemple, même lorsque les employeurs cherchent de l'information sur les normes du

travail, les documents d'information n'expliquent pas vraiment pourquoi les normes fédérales du travail existent, ou quelle est leur justification. De telles explications pourraient permettre aux employeurs de mieux comprendre les normes, notamment comment ils peuvent profiter de leur observation. En fait, même l'information contenue dans un rapport comme celui-ci pourrait contribuer à éduquer les employeurs de façon plus complète, ce qui importe étant donné qu'on réagit mieux, en général, à une loi qui nous est expliquée.

L'« affiche » de la Partie III en est un autre exemple. Il s'agit d'une page de 8,5 po sur 11 po qui ne renferme pratiquement aucune information à l'intention des employeurs, et qui ne présente aucun intérêt sur le plan de la communication. Une affiche de ce genre devrait attirer l'œil et fournir des renseignements essentiels. La grande majorité des AAT ont indiqué que l'affiche n'était pas un outil de sensibilisation efficace, et un certain nombre d'entre eux en ignoraient même l'existence.

D'autres communications – à un niveau plus symbolique – peuvent également se révéler importantes. Par exemple, dans le cadre des sondages, les évaluateurs ont constaté que pour un grand nombre d'employeurs, la mention de DRHC n'évoquait pas de lien immédiat avec les normes du travail. C'est seulement lorsqu'on leur rappelait qu'il « s'agissait autrefois de Travail Canada » que les répondants comprenaient de quelles normes et de quel organisme gouvernemental il s'agissait. Par contre, lorsque DRHC était mentionné, un grand nombre d'employeurs pensaient tout de suite à la formation ou à l'assurance-emploi. On pourrait améliorer les communications avec les employeurs en faisant systématiquement ressortir que le Programme du travail a un caractère bien distinct. Par exemple, pour veiller à ce que les employeurs se concentrent sur les enjeux particuliers du Programme du travail lorsqu'il est question des normes du travail, et non pas sur les enjeux plus vastes de DRHC (comme l'assurance-emploi), on pourrait envisager de toujours identifier le programme comme « Travail Canada, DRHC » ou « Programme du travail, DRHC » dans les communications avec les employeurs. Dans l'ensemble, une stratégie de communication mieux intégrée sera un atout important dans toute campagne visant à accroître la conformité.

5. Rapport entre les coûts et les avantages et aspects socio-économiques

5.1 Quelle devrait être l'influence des normes du travail

sur l'économie et la main-d'oeuvre?

La théorie qui a cours actuellement nous donne des indications sur les répercussions qu'on peut attendre des normes du travail. Par exemple, on pense que l'incidence prévue des normes sur le marché est influencée par divers comportements d'adaptation de la part des acteurs économiques qui peuvent neutraliser les résultats attendus de la politique. On verra, dans la présente section, ces genres de comportement dans une perspective théorique, en s'attachant à trois grands aspects des normes du travail : la durée du travail et les heures supplémentaires, le salaire minimum ainsi que les licenciements individuels et collectifs.

Durée du travail et heures supplémentaires : En théorie, les dispositions relatives à la durée du travail et aux heures supplémentaires devraient avoir pour effet de réduire les longues heures de travail en les rendant plus coûteuses pour les employeurs – coûteuses au sens où l'employeur doit obtenir une dérogation ou la permission des employés ou des syndicats, ou encore parce qu'il doit majorer pour les heures supplémentaires. Cela devrait donc se traduire par une réduction des longues heures, et par une augmentation de l'emploi pour les chômeurs et une augmentation des heures de travail pour les sous-employés; c'est une des conséquences recherchées de la limitation des longues heures.

Cependant, ces forces peuvent être neutralisées par de nombreuses autres réactions (souvent forfuites) des employeurs (ainsi que des employés et syndicats)[72]. Dans la mesure où leurs coûts s'accroissent, les entreprises devront peut-être réduire leur production et même, en dernière extrémité, fermer leurs portes. Cela peut avoir pour effet de réduire le besoin de main-d'œuvre en général, y compris les travailleurs qui n'accomplissaient pas de longues heures de travail auparavant, et les employés qui subissent une réduction de leurs heures de travail pourraient bien tenter de trouver un deuxième emploi ailleurs. La production pourrait se déplacer vers des secteurs qui ne sont pas visés par les normes du travail, ou des secteurs où il est plus difficile de faire appliquer la loi. Il peut s'agir de l'impartition, de la sous-traitance et même de la production à l'étranger – mesures qui sont facilitées dans un marché mondial caractérisé par une production flexible et des formes d'emploi non conventionnelles.

Les formes que peut revêtir la substitution éventuelle dépendent de divers facteurs, le plus important étant la perception, de l'entreprise au sujet des coûts additionnels imposés par la réglementation sur la durée du travail.

La tendance à la substitution en faveur des chômeurs ou des sous-employés peut être influencée à la baisse par la probabilité que les chômeurs n'ont peut-être pas les mêmes compétences professionnelles que les travailleurs qui accomplissent de longues heures. Les entreprises pourront se montrer hésitantes à embaucher de nouvelles recrues pour remplacer les heures supplémentaires perdues, étant

donné les coûts quasi fixes associés aux nouvelles recrues, y compris les coûts de l'embauchage et de la formation et les coûts prévus de la cessation d'emploi qui doivent être pris en considération dans les décisions de recrutement. De nos jours, un grand nombre des charges sociales ont également des plafonds au-delà desquels elles ne s'appliquent pas, auquel cas les charges devront être payées pour les nouvelles recrues, mais non pour les travailleurs qui accomplissent de plus longues heures s'ils sont déjà à la limite[73].

Il se peut que des processus d'adaptation plus subtils entrent également en jeu pour neutraliser les répercussions prévues de la législation. Les entreprises peuvent modifier la composante des heures normales de la masse salariale pour compenser les effets d'une augmentation de la composante des heures supplémentaires. Il se peut que les employés acceptent cette décision dans la mesure où ils apprécient les heures supplémentaires – il s'agit en fait d'une réduction salariale compensatoire, en contrepartie de la possibilité d'accomplir des heures supplémentaires à un taux de rémunération majoré. Les entreprises peuvent également adopter d'autres modalités de rémunération, par exemple un salaire de tel niveau, en échange de quoi les employés devraient accomplir de longues heures de travail. Ou l'entreprise peut se tourner vers la sous-traitance, l'impartition ou d'autres formes d'emploi pour lesquelles les heures supplémentaires ne représentent pas un problème.

Ces éléments viennent démontrer que le potentiel de création d'emplois de la limitation des longues heures de travail peut être neutralisé par divers facteurs, même si la législation est appliquée de façon efficace. Les preuves empiriques recueillies à ce sujet laissent penser que les restrictions imposées au sujet de la durée du travail et des heures supplémentaires se traduiront vraisemblablement par la création d'un certain nombre d'emplois, mais que l'effet en sera limité[74]. Ainsi, une augmentation de la majoration pour heures supplémentaires, qui passerait de temps et demi à temps double (soit une hausse d'un tiers) se traduira vraisemblablement par une réduction de quelque 20 p. 100 des heures supplémentaires.

Si on traduisait mécaniquement la réduction de ces heures en nouveaux emplois, on obtiendrait une hausse de l'emploi d'environ 1,25 p. 100. Cependant, la moitié de cette hausse serait neutralisée par les « pertes » dont on a déjà discuté, de sorte que l'augmentation réelle de l'emploi serait d'environ 0,60 p. 100[75]. De plus, selon certaines études empiriques, la réduction de la durée normale du travail après laquelle la majoration pour heures supplémentaires commencerait à s'appliquer aurait vraisemblablement peu d'effet mesurable sur la création d'emplois.

Salaire minimum : Comme c'est le cas de toute législation ayant pour effet d'établir des niveaux de salaire, on pense souvent que la législation du salaire minimum aura pour effet de réduire l'emploi, car les entreprises ralentiront leur production en réaction à l'augmentation

de leurs coûts, et elles substitueront d'autres intrants à une main-d'œuvre plus coûteuse. Cependant, certains arguments théoriques laissent penser que les augmentations du salaire minimum, du moins quand elles sont modestes, n'ont que peu ou pas d'effet négatif sur l'emploi.

Ainsi, une augmentation du salaire minimum peut être compensée par des réductions au chapitre d'autres aspects de l'emploi qui ne sont pas liés aux salaires ou par des changements dans les conditions de travail. Elle peut être compensée par des améliorations de la productivité de la part des employés qui touchent un salaire plus élevé (effets du salaire basé sur le rendement), ou par un effet d'amélioration du rendement ailleurs dans le système (effets d'entraînement). Il se peut aussi que les effets d'une augmentation du salaire minimum prennent tout simplement plus de temps à se manifester, particulièrement s'ils nécessitent de nouveaux procédés de production (effets à court terme). Cela pourrait être particulièrement le cas si le salaire minimum n'avait pas été relevé depuis un certain temps, auquel cas les employeurs ne se seraient pas préparés à des rajustements éventuels. Les employeurs qui sont des chefs de file en matière d'établissement des salaires peuvent en fait contribuer à la croissance de l'emploi lorsqu'ils doivent composer avec un salaire plus élevé, parce que l'augmentation de leur effectif n'est plus entravée par le fait qu'il devraient relever le salaire de leur main-d'œuvre actuelle s'ils offrent délibérément des salaires plus élevés pour attirer d'autres travailleurs (effet de monopsone). Essentiellement, ces augmentations salariales peuvent contribuer à attirer de nouvelles recrues et à réduire le nombre de démissions.

Jusqu'à récemment, les économistes convenaient généralement que le salaire minimum aurait pour effet de réduire l'emploi, parce qu'il y avait généralement de bons substituts pour la main-d'œuvre à faible salaire et que l'employeur ne pouvait pas en répercuter les coûts sur les consommateurs, car ceux-ci pourraient généralement se tourner vers d'autres produits que ceux qui avaient été produits par la main-d'œuvre à faible salaire.

Par exemple, des examens de la documentation antérieure laissent penser que des augmentations de 10 p. 100 du salaire minimum se traduiraient par une réduction de l'emploi d'environ un à trois pour cent chez les adolescents (c.-à-d. que l'élasticité de la demande de main-d'œuvre faiblement rémunérée allait d'environ -0,10 à -0,30)[76].

Cependant, diverses études récentes citées par Card, Krueger et Katz[77] ont remis en question cette conception traditionnelle, puisqu'on y constate que les dernières augmentations du salaire minimum aux États-Unis n'ont eu aucun effet négatif sur l'emploi (celui-ci ayant même augmenté à l'occasion). On discute encore des explications possibles de ce phénomène, dont un grand nombre font appel aux arguments précédemment invoqués pour expliquer pourquoi il peut n'y avoir aucun effet négatif sur l'emploi, du moins à court terme. Ces résultats prêtant à la controverse feront

vraisemblablement l'objet de débats pendant encore un certain temps. Tant qu'il n'y aura pas de consensus solide, la conclusion la plus raisonnable à en tirer est peut-être que toutes les constatations établies dans ce domaine doivent être considérées comme étant peu concluantes. Même si on accepte les preuves d'un effet négatif sur l'emploi, il faudrait préciser que cet aspect négatif est de portée assez limitée. Essentiellement, tout semble indiquer qu'il n'y pas d'effet négatif sur l'emploi, ou que, s'il y en a un, il est assez limité[78].

Législation relative aux congédiements : La raison d'être de la législation régissant les congédiements est de décréter une période de préavis (ou parfois une indemnité tenant lieu de préavis) pour atténuer le choc et faciliter les recherches d'emploi des travailleurs qui perdent leur emploi de façon permanente. Mais il est également possible qu'en relevant le coût des congédiements, la législation amène les employeurs à recourir à d'autres mécanismes d'adaptation comme le partage du travail, la réduction de la sous-traitance, les incitations à la retraite anticipée ou des tentatives visant à augmenter leur chiffre d'affaires pour ne pas avoir besoin de mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. De plus, les employeurs pourront apporter leurs mesures d'adaptation négative et fermer leurs usines dans d'autres secteurs de compétence ou d'autres pays qui n'ont pas d'exigences en matière de congédiement.

En théorie, ces mécanismes d'adaptation devraient fonctionner de cette façon et la majoration des coûts d'un mécanisme devrait donner lieu à une substitution dans un autre processus d'adaptation. Il y a cependant un autre comportement d'adaptation subtile qui peut donner les effets opposés à ceux prévus dans la législation.

Dans leur décision d'embaucher de nouveaux travailleurs, les employeurs peuvent dorénavant prendre en considération les coûts prévus de congédiement s'ils doivent éventuellement mettre à pied leurs nouvelles recrues[79]. Essentiellement, les coûts prévus du congédiement sont anticipés dès le recrutement. Comme il s'agit de coûts quasi fixes associés à l'embauchage de nouveaux employés, ils peuvent décourager l'embauchage et inciter plutôt les employeurs à demander à leur effectif d'accomplir de longues heures pour amortir ces coûts fixes. Comme les mesures législatives régissant les cessations d'emploi ont pour effet de réduire les licenciements et de favoriser les longues heures, tout en décourageant l'embauchage, leurs effets nets sur l'emploi et le chômage devront en fin de compte être déterminés par la recherche.

Les ouvrages publiés sur les répercussions des mesures législatives régissant les préavis aux États-Unis concluent généralement que la législation a pour effet de réduire le chômage en facilitant la recherche d'emploi pendant le délai de préavis[80]. De récentes études qui tentent de tenir compte de la possibilité que les entreprises puissent donner des préavis plus longs aux travailleurs qui auront vraisemblablement plus de difficultés à trouver de l'emploi donnent

cependant des résultats variables[81]. Selon des études canadiennes[82], des préavis limités se révèlent assez efficaces lorsqu'il s'agit de réduire le chômage subséquent, mais des préavis plus longs ont peu de répercussions, et peuvent même avoir des effets négatifs. Des études empiriques qui tiennent également compte des effets éventuellement négatifs de la législation régissant les congédiements sur les décisions d'*embauchage* donnent des résultats variables[83].

En conclusion, les résultats prévus des normes du travail peuvent être neutralisés ou encore ne pas se produire en raison d'une série de mécanismes d'adaptation forfuits qui entrent en jeu dans le marché du travail. La mesure dans laquelle ces mécanismes d'adaptation sont susceptibles de se manifester dépend grandement de la façon dont les employeurs perçoivent les coûts supplémentaires que représentent les normes du travail et la disponibilité de formes de production et d'emploi de substitution. Il est donc important de veiller à ce que les normes du travail n'imposent pas aux employeurs des coûts indus qui risqueront de provoquer des comportements d'adaptation indésirables et se traduiront par des effets négatifs imprévus.

5.2 Perception des coûts et avantages des normes du travail

5.2.1 Quelle est la perception des employeurs pour ce qui est des coûts rattachés aux normes du travail?

Bien que les comportements d'adaptation au marché dépendent principalement de la façon dont l'intéressé perçoit les coûts et les avantages des normes du travail, il y a peu de données factuelles sur ce que pensent vraiment les employeurs et les employés du rapport entre les coûts et les avantages du *Code canadien du travail*. C'est en partie pour cette raison que nous avons examiné cette question de façon assez détaillée dans les sondages menés aux fins de l'évaluation.

Coûts administratifs : La Partie III du *Code du travail* impose certaines exigences administratives aux employeurs, dont les plus importantes se rapportent à des activités courantes de l'entreprise, comme le calcul de la paie, la tenue des dossiers et les horaires de travail. À l'occasion, les employeurs devront également demander une dérogation au Programme du travail ou une autorisation aux employés ou au syndicat pour aller au-delà de la durée normale du travail. Dans les sondages, nous avons tenté de déterminer si les employeurs sont d'avis que ces exigences imposent des coûts administratifs supplémentaires à leur entreprise ou, en d'autres mots, si les coûts rattachés à la conformité aux normes du travail (en supposant qu'il y a conformité) représenteraient d'importantes dépenses supplémentaires pour les entreprises.

Comme premier indicateur, les employeurs étaient priés de dire quelles normes particulières (le cas échéant) représentaient des coûts

administratifs supplémentaires pour l'entreprise. Pour chaque norme prévue dans la législation, la proportion d'employeurs signalant des coûts administratifs supplémentaires était relativement faible – en général moins de 10 p. 100.

Les dispositions qui, selon les réponses des employeurs, représentaient le plus souvent des coûts administratifs supplémentaires étaient les suivantes : congés fériés (13,4 p. 100); durée normale du travail (10,4 p. 100); majoration pour les heures supplémentaires (9,7 p. 100); et indemnités de départ (9 p. 100). Dans l'ensemble, de telles données laissent penser que les coûts administratifs ne représentaient pas un problème important pour les employeurs, puisque, dans des proportions pouvant aller jusqu'à 65 p. 100, ils ont répondu qu'aucune norme ne représentait des coûts administratifs supplémentaires pour leur entreprise (tableau 14).

Tableau 14
Perception des employeurs pour ce qui est des coûts supplémentaires découlant de normes particulières, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Dispositions représentant des coûts supplémentaires*		Coûts administratifs	Coûts salariaux
a)	Durée normale du travail	10,4 %	12,7 %
b)	Majoration pour heures supplémentaires	9,7 %	15,1 %
c)	Salaire minimum	2,1 %	2,8 %
d)	Équité salariale	3,3 %	4,2 %
e)	Congés annuels	6,6 %	9,2 %
f)	Congés fériés	13,4 %	16,1 %
g)	Réaffectations ou congés de maternité et parentaux	5,2 %	7,7 %
h)	Congés de décès	5,2 %	11,6 %
i)	Licenciements individuels	7,8 %	8,9 %
j)	Licenciements collectifs	3,2 %	2,8 %
k)	Indemnités de départ	9,0 %	27,4 %
l)	Congés de maladie/maladies professionnelles	6,2 %	13,8 %
m)	Paiement du salaire au moment où il est exigible	2,9 %	1,4 %
n)	Politique sur le harcèlement sexuel	3,0 %	1,6 %
o)	Aucun coût supplémentaire	65,0 %	50,2 %

* Proportion des répondants ayant indiqué des coûts, quels qu'ils soient, découlant de ces normes.

Comme deuxième indicateur des coûts administratifs, les employeurs ont été priés de dire si la Partie III du Code en général représentait des coûts administratifs supplémentaires pour leur entreprise et, dans

l'affirmative, si ces coûts étaient faibles ou importants. Les réponses à cette question sont conformes aux résultats signalés ci-dessus, à savoir que les employeurs ne considèrent pas que les coûts administratifs sont importants. Environ 32,3 p.100 des employeurs n'ont signalé aucun coût administratif supplémentaire découlant du Code; 57,8 p. 100 ont signalé des coûts administratifs faibles; et seulement 9,8 p. 100 ont signalé des coûts administratifs importants[84].

Coûts administratifs cumulatifs : Lorsqu'on leur a demandé d'estimer le pourcentage d'augmentation de leurs coûts administratifs que représentait l'application de la Partie III du *Code du travail*, environ 56 p. 100 des employeurs n'ont signalé aucune augmentation significative. Parmi ceux qui ont effectivement signalé des coûts administratifs supplémentaires, la hausse estimative était en moyenne de 13 p. 100 du total des coûts administratifs. Si on combine les réponses de tous les employeurs qui ont donné une estimation (ceux qui n'estimaient aucun coût et ceux qui estimaient une proportion de coûts), les coûts supplémentaires estimatifs étaient d'à peine plus de 4 p. 100. Ces résultats montrent la variabilité apparente de telles estimations.

Il semble donc que pour la vaste majorité des répondants, les coûts administratifs associés au calcul de la paie, aux horaires de travail et à d'autres normes du travail relevant de la Partie III sont des coûts normaux d'exploitation d'une entreprise, et que les employeurs subiraient ces coûts de toutes façons, avec ou sans normes fédérales du travail. Il convient de préciser cependant que certains employeurs semblent assez mal comprendre les exigences actuelles en matière de normes du travail et que cela peut se refléter dans leurs perceptions des coûts administratifs supplémentaires.

Coûts salariaux : Il peut y avoir des coûts salariaux supplémentaires associés aux normes du travail à différents niveaux, les exemples les plus évidents étant l'application des dispositions relatives à la rémunération des heures supplémentaires et au salaire minimum. Le Code peut entraîner d'autres coûts salariaux en cas de congédiement (indemnité de départ et préavis) ou en ce qui concerne les congés fériés et les congés annuels. Les coûts salariaux supplémentaires ne se produisent que si l'entreprise avait choisi de ne pas accorder de salaires ou d'avantages semblables en l'absence de normes du travail obligatoires.

Les employeurs ont signalé plus fréquemment des coûts salariaux supplémentaires que des coûts administratifs supplémentaires découlant de normes du travail particulières, mais la différence n'était pas importante. Le pourcentage des employeurs qui ont signalé des coûts salariaux supplémentaires découlant de normes du travail particulières variait beaucoup, allant de 1 p. 100 à 27 p. 100.

Les coûts salariaux supplémentaires étaient le plus fréquemment attribuables aux normes suivantes : indemnités de départ (27,4 p.

100); congés fériés (16,1 p. 100); majoration pour heures supplémentaires (15,1 p. 100); et congés de maladie et maladies professionnelles (13,8 p. 100). Encore là, environ 50 p. 100 des employeurs n'ont mentionné aucune disposition particulière du Code (tableau 13) donnant lieu à des coûts salariaux supplémentaires pour leur entreprise. Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer la portée des coûts salariaux supplémentaires imposés par la **Partie III du Code en général,** quelque 36,3 p. 100 des répondants n'ont signalé aucun coût supplémentaires, environ 39,1 p 100 ont indiqué des coûts minimes et seulement 24,6 p. 100 des employeurs ont fait état de coûts importants[85].

Coûts salariaux cumulatifs : Dans l'ensemble, les estimations faites par les employeurs au sujet de l'augmentation proportionnelle des coûts salariaux attribuable au *Code du travail* étaient relativement modestes. Environ 30 p. 100 des employeurs n'ont signalé aucune augmentation des coûts de la main-d'œuvre découlant du Code. Parmi ceux qui ont signalé une augmentation, le niveau moyen de celle-ci était estimé à 14 p. 100 du total des coûts salariaux. Si on fait une moyenne entre ces deux groupes, l'augmentation moyenne des coûts salariaux attribuable à la conformité en vertu de la Partie III se situe à un peu moins de quatre pour cent. Ces résultats semblent eux aussi témoigner d'une grande variabilité dans les répercussions financières, même si les coûts sont relativement faibles dans l'ensemble.

La présence de coûts salariaux supplémentaires attribuables aux normes du travail dans une entreprise donnée est (en théorie) un facteur permettant de déterminer si, au sein de l'industrie, compte tenu de la demande de main-d'œuvre, les salaires et les avantages sociaux devraient être plus généreux ou moins généreux que les normes obligatoires dans un marché non réglementé. Pour attirer et préserver une main-d'œuvre qualifiée, les entreprises devront (toutes choses égales par ailleurs) offrir des salaires et des avantages sociaux équivalents ou supérieurs à ceux qui sont offerts par les concurrents dans le même secteur. Ainsi, les normes du travail ne devraient avoir de répercussions sur les coûts salariaux de l'entreprise que si celle-ci avait choisi, en l'absence du Code, d'offrir des avantages inférieurs. Selon les réponses au sondage, la majorité des employeurs croient que les salaires et les avantages qu'ils offrent ne seraient pas beaucoup moindres si le marché n'était pas réglementé.

Dans certains cas, d'autres données viennent confirmer cette conclusion, par exemple celles qui montrent que presque toutes les entreprises relevant de la compétence fédérale versent des salaires supérieurs au minimum exigé par le *Code du travail*[86]. Dans cet exemple, le fait que la plupart des entreprises offrent, de façon générale, des conditions d'emploi plus généreuses que les normes explique pourquoi les employeurs ne perçoivent aucun coût salarial supplémentaire. Cependant, ce n'est pas toujours le cas.

D'autres données tirées des sondages montrent qu'une grande proportion des entreprises (plus de 20 p. 100) n'offrent pas

d'indemnités de départ à leurs employés au moment de la cessation d'emploi. En pareil cas, l'ignorance de la réglementation (et la non-conformité) peuvent expliquer pourquoi les employeurs ne subissent aucun coût salarial supplémentaire. (Il convient de préciser cependant que l'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de départ à un employé qui démissionne.)

Autres coûts et estimations globales: Les employeurs ont été priés d'indiquer tous les autres coûts, faibles ou importants, que leur entreprise doit engager par suite de l'application du *Code du travail* en général. Une minorité d'employeurs ont signalé des coûts importants attribuables à des éléments comme la suivante: perte de flexibilité dans l'établissement des horaires de travail (15,6 p. 100) et la difficulté d'adaptation au marché (15,1 p. 100). La grande majorité des employeurs, cependant, ont indiqué que ces éléments ne représentaient que des coûts mineurs, voire même aucun coût, pour leur entreprise (tableau 15).

Tableau 15
Perception des employeurs pour ce qui est des coûts supplémentaires découlant du Code, d'après un sondage mené à l'échelle nationale d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Coûts imposés par l'application de la Partie III *		
a)	Coûts d'admininistration plus élevés	9,8 %
b)	Coûts de la main-d'œuvre plus élevés	24,6 %
c)	Moins de flexibilité pour établir les horaires de travail	15,6 %
d)	Difficulté de s'ajuster à la demande du marché	15,1 %
e)	Perturbation de la production	10,7 %
f)	Productivité réduite	12,2 %
g)	Compétitivité internationale réduite	10,4 %

* Ces pourcentages indiquent la proportion des répondants ayant signalé des COÛTS IMPORTANTS.

En conclusion, ces résultats laissent penser que, contrairement à certaines idées reçues dans le monde des affaires, les coûts des normes du travail ne sont généralement pas un problème pour la majorité des entreprises. La plupart des employeurs n'ont signalé aucun coût supplémentaire important sur le plan de l'administration, de la paie ou d'autres éléments, par suite de l'application du *Code canadien du travail*. Si les vues des employeurs à ce sujet se vérifient, on devrait s'attendre à des répercussions relativement minimes des normes du travail sur des macro-facteurs comme la compétitivité internationale et la rentabilité de l'entreprise. De telles questions pourront cependant nécessiter plus d'attention, particulièrement lorsqu'il s'agira de déterminer comment les normes influencent la flexibilité dans certaines industries, notamment l'industrie du grain.

Il faut toutefois faire une mise en garde au sujet de la conformité et des coûts : la plupart des employeurs ne se conforment qu'à une partie

du Code, de sorte que les coûts qu'ils engagent à ce titre ne sont (évidemment) que partiels. S'ils se conformaient plus pleinement au Code, on peut penser que leurs coûts seraient plus élevés. Rien n'indique cependant une relation significative entre le niveau de conformité et les coûts de la conformité. Si, une fois revitalisé, le Programme du travail contribue à accroître la conformité à l'avenir, il y aurait alors lieu de revenir sur la question des coûts.

5.2.2 Avantages des normes du travail

Dans le cadre du sondage, on a demandé aux employeurs de préciser quelles normes du travail particulières représentaient des avantages supplémentaires pour leur entreprise ou leurs employés. Comme dans le cas des coûts, la proportion des employeurs signalant des avantages supplémentaires découlant de l'application de la Partie III du Code était relativement faible, variant entre 0 p. 100 et 26 p. 100 selon la norme. Les congés annuels (26 p. 100) représentaient la norme que les employeurs ont signalé le plus souvent comme source d'avantages supplémentaires pour l'entreprise ou les employés; venaient ensuite les congés fériés (21,1 p. 100); les congés de décès (14,7 p. 100); et l'équité salariale (13,2 p. 100). Parmi les autres normes qui, selon de nombreux employeurs, ne représentent aucun avantage supplémentaire se trouvaient les suivantes : licenciements individuels (2,3 p. 100), indemnités de départ (4,5 p. 100), et politique sur le harcèlement sexuel (5,9 p. 100). Environ 55 p. 100 des employeurs ont indiqué qu'aucune norme prévue dans le Code ne se traduit par des avantages supplémentaires pour leur entreprise ou leurs employés (tableau 16).

Les employeurs ont également été priés d'indiquer si le Code en général représentait des avantages pour leur entreprise ou leurs employés dans divers domaines comme la productivité, les relations de travail, la compétitivité, etc. Parmi les éléments les plus fréquemment cités par les employeurs comme source d'avantages importants pour leur entreprise ou leurs employés, on retrouve les suivants : le fait qu'il soit plus simple de respecter un seul ensemble de normes fédérales (par opposition à différentes normes provinciales) (39,2 p. 100); le fait de pouvoir éviter les frais juridiques (30,1 p. 100); le fait d'être sur un pied d'égalité avec les autres entreprises de l'industrie (26 p. 100); une satisfaction plus élevée face au travail (26 p. 100); et de meilleures conditions de travail pour les employés (25,8 p. 100) (tableau 17).

Tableau 16
Façon dont les employeurs perçoivent les avantages supplémentaires découlant des normes du travail, d'après un sondage mené à l'échelle nationale d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Dispositions représentant des coûts supplémentaires		
a)	Durée normale du travail	8,9 %
b)	Majoration pour heures supplémentaires	9,8 %

c)	Salaire minimum	8,0 %
d)	Équité salariale	13,2 %
e)	Congés annuels	26,0 %
f)	Congés fériés	21,1 %
g)	Réaffectations ou congé de maternité et parentaux	9,3 %
h)	Congés de décès	14,7 %
i)	Licenciements individuels	2,3 %
j)	Licenciements collectifs	0,6 %
k)	Indemnités de départ	4,5 %
l)	Congés de maladie/maladies professionnelles	12,9 %
m)	Paiement du salaire au moment où il est exigible	11,9 %
n)	Politique sur le harcèlement sexuel	5,9 %
o)	Aucun avantage supplémentaire	54,7 %

* Proportion des répondants précisant des avantages, quels qu'ils soient, à l'égard de ces normes.

Tableau 17
Façon dont les employeurs perçoivent les avantages supplémentaires découlant du Code, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Avantages découlant de la Partie III*		
a)	Respecter les normes fédérales seulement est plus simple	39,2 %
b)	Être sur un pied d'égalité avec les autres entreprises	26,0 %
c)	Éviter des frais judiciaires	30,1 %
d)	Améliorer la productivité	17,4 %
e)	Améliorer les relations de travail	24,2 %
f)	Réduire l'absentéisme et/ou l'épuisement des employés	19,9 %
g)	Améliorer les conditions de travail des employés	25,8 %
h)	Améliorer le degré de satisfaction des employés quant à leur emploi	26,0 %
i)	Autre	8,6 %

*Proportion des répondants qui ont signalé des COÛTS IMPORTANTS.

Dans l'ensemble, les employeurs ont signalé, à peu près dans les mêmes proportions que pour les normes représentant des coûts supplémentaires, des normes représentant des avantages pour l'entreprise ou les employés. Quoi qu'il en soit, les employeurs ont été relativement moins nombreux à mentionner des avantages découlant de normes particulières, ce qui peut témoigner de la nature intangible d'un grand nombre d'avantages attendus des normes du travail. Les avantages éventuels comme l'amélioration des relations de travail, et de la satisfaction professionnelle, la réduction des frais juridiques, etc., ne sont peut-être pas facilement ou concrètement associés à la conformité avec des normes particulières du Code, d'où la difficulté qu'éprouvent les répondants à définir ces avantages.

5.2.3 Rapport entre les coûts et les avantages

Après avoir indiqué les coûts et les avantages particuliers découlant des normes du travail, les employeurs et les représentants syndicaux ont été priés de dire comment ils voyaient le rapport entre les coûts et les avantages pour leur entreprise et pour leurs employés. Les mêmes indicateurs ont été utilisés à la fois pour les employeurs et les représentants syndicaux, afin d'obtenir des vues comparables du rapport éventuel entre les coûts et les avantages des normes du travail.

En règle générale, les opinions des employeurs étaient partagées en ce qui concerne le rapport entre les coûts et les avantages des normes pour leur entreprise, environ la moitié des répondants (46,5 p. 100) n'ayant pas d'opinion sur la question. Les employeurs qui ont effectivement donné leur opinion se répartissaient entre trois groupes plus ou moins égaux. Environ 18,2 p. 100 ont indiqué que les coûts étaient plus importants, 19,7 p. 100 ont indiqué que les coûts et les avantages s'équivalaient, et 15,6 p. 100 ont dit que les avantages étaient plus importants.

En ce qui concerne les employés, les employeurs étaient généralement d'avis que les avantages étaient plus importants que les coûts (28,5 p. 100), même si une grande proportion d'employeurs ont indiqué que les coûts et les avantages s'équivalaient (15,1 p. 100). Très peu d'employeurs (6,5 p. 100) estimaient que les coûts étaient supérieurs aux avantages pour les employés. Encore ici, cependant, la proportion des employeurs qui n'ont donné aucune opinion sur la question représentait environ 50 p. 100 de tous les répondants (tableau 18).

Des tendances semblables se dégagent des réponses des représentants syndicaux, un grand nombre ayant indiqué qu'ils ne savaient pas si les coûts étaient plus importants que les avantages (ou vice versa) pour les entreprises (46 p. 100). Parmi ceux qui ont effectivement donné leur opinion, quelque 22,2 p.100 ont répondu que les coûts étaient supérieurs aux avantages pour les entreprises, et 19 p. 100 que les avantages étaient supérieurs aux coûts. La proportion de ceux qui ont répondu que les coûts et les avantages s'équivalaient pour les entreprises se chiffrait à 12,7 p. 100. En ce qui concerne le rapport entre les coûts et les avantages pour les employés, cependant, les représentants syndicaux ont indiqué clairement que les avantages étaient plus importants (42,6 p. 100), tandis qu'une proportion moindre estimaient que les coûts et les avantages s'équivalaient (13,1 p. 100), et que quelques représentants syndicaux (6,6 p. 100) ont indiqué que les normes du travail imposaient des coûts plus élevés aux employés. Quelque 37,7 p. 100 des représentants syndicaux ont répondu « je ne sais pas » en ce qui concerne le rapport entre les coûts et les avantages pour les employés.

En conclusion, les employeurs et les représentants syndicaux ont des vues très similaires au sujet du rapport entre les coûts et les avantages des normes du travail pour les entreprises et pour les employés. Cette

constatation est quelque peu surprenante, compte tenu des rôles parfois antagonistes de ces deux groupes pour les questions qui touchent la main-d'œuvre. Quoi qu'il en soit, les employeurs comme les représentants syndicaux étaient à peu près du même avis : ils ont répondu que les coûts et les avantages étaient généralement équivalents pour les entreprises, tandis que les avantages des normes du travail étaient plus importants que leurs coûts pour les employés.

Tableau 18
Perceptions du rapport entre les coûts et les avantages, d'après un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Perception des employeurs au sujet du rapport entre les coûts et les avantages pour l'entreprise*	
Les coûts sont plus élevés	18,2 %
Les coûts et les avantages sont équivalents	19,7 %
Les avantages sont plus élevés	15,6 %
Ne sais pas	46,5 %
Perception des employeurs au sujet du rapport entre les coûts et les avantages pour les employés*	
Les coûts sont plus élevés	6,5 %
Les coûts et les avantages sont équivalents	15,1 %
Les avantages sont plus élevés	28,5 %
Ne sais pas	49,8 %
Perception des syndicats au sujet du rapport entre les coûts et les avantages pour l'entrepris *	
Les coûts sont plus élevés	22,2 %
Les coûts et les avantages sont équivalents	12,7 %
Les avantages sont plus élevés	19,0 %
Ne sais pas	46,0 %
Perception des syndicats au sujet du rapport entre les coûts et les avantages pour les employés*	
Les coûts sont plus élevés	6,6 %
Les coûts et les avantages sont équivalents	13,1 %
Les avantages sont plus élevés	42,6 %
Ne sais pas	37,7 %

* On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = coûts plus importants, 4 = coûts et avantages équivalents et 7 = avantages plus importants. Les pourcentages indiqués représentent la proportion des réponses ayant obtenu les cotes 1,2 et 3 d'une part (coûts plus élevés) et les cotes 5, 6 et 7 d'autre part (avantages plus élevés).

5.3 Corrélats socio-économiques de la conformité

Il y a beaucoup de spéculations au sujet des répercussions socio-économiques des normes du travail (comme on l'a vu dans la section 5.1), mais peu de données factuelles. D'aucuns pensent que la

conformité peut avoir des répercussions négatives sur la productivité, la rentabilité et d'autres extrants de l'entreprise, étant donné les coûts supplémentaires qu'impose l'observation de la réglementation. Les entreprises qui ne se conforment pas aux normes ou les concurrents étrangers qui ne sont pas assujettis à des normes semblables y trouveraient donc un avantage concurrentiel.

Cette opinion est souvent remise en question par ceux qui préconisent les normes du travail, selon qui de telles règles représentent des avantages nets pour les entreprises et ont pour effet d'empêcher les comportements étroits à courte vue qui seraient nuisibles à la productivité à plus long terme (des entreprises) et au développement économique durable (de la société).

Aperçu des résultats : Les résultats obtenus dans le cadre de cette évaluation jusqu'à maintenant nous renseignent sur les répercussions socio-économiques du *Code canadien du travail*, même s'il est difficile de tirer des conclusions définitives à ce sujet. En général, les résultats des sondages sont conformes aux vues selon lesquelles les normes du travail n'ont qu'une influence modeste sur la rentabilité ou les extrants de l'entreprise. Si, comme le portent à croire les résultats des sondages, les normes du travail n'imposent que des coûts administratifs ou salariaux limités, il ne faudrait pas s'attendre à un maillage étroit avec les profits de l'entreprise et/ou sa croissance.

Comme on le verra ci-dessous cependant, les résultats laissent penser que le système des normes fédérales du travail représente un avantage net pour la société, compte tenu des réponses qui indiquent que ses avantages – sinon pour les entreprises, du moins pour les travailleurs – sont généralement plus importants que ses coûts. Cela vient justifier la raison d'être des normes du travail, à savoir qu'elles sont conçues principalement pour fournir un minimum de droits aux travailleurs, et que les répercussions des normes actuelles sur la compétitivité des employeurs ne sont pas suffisantes pour justifier leur « atténuation » au profit de la croissance économique.

Deuxièmement, les résultats des sondages démontrent que la non-conformité s'explique en grande partie par le fait que la réglementation n'est pas connue, plutôt que par des infractions délibérées[87]. Ils n'indiquent certainement pas que les employeurs sont nombreux à recourir à la non-conformité comme « stratégie » pour avoir un avantage concurrentiel sur d'autres entreprises en offrant des conditions d'emploi inférieures aux normes. En d'autres mots, rien n'indique que certaines industries ou certains groupes ont adopté des stratégies « à rabais », dans le cadre desquelles (comme on pourrait s'y attendre) la non-conformité deviendrait un facteur de rentabilité, ou même de survie.

Corrélats socio-économiques : L'un des objectifs des sondages était d'examiner les aspects socio-économiques de la conformité et de la non-conformité au Code. Compte tenu de la complexité des relations en jeu, cette analyse exploratoire portera sur les corrélations entre les

extrants et les comportements de l'entreprise d'une part, et les indicateurs de conformité d'autre part; les rapports de causalité pourront être abordés dans une recherche ultérieure. À de nombreux égards, une analyse des caractéristiques socio-économiques de la conformité permettra déjà de mieux comprendre les relations en cause, car très peu d'analyses de cette nature ont été entreprises jusqu'à maintenant, particulièrement dans le contexte canadien.

Dans la section 4 du présent rapport, nous avons examiné la prévisibilité de la conformité selon certaines caractéristiques de l'entreprise, notamment la taille, la syndicalisation de l'effectif, l'âge de l'entreprise, etc. Le tableau 19 reprend le même genre d'analyse, mais en mettant l'accent sur les caractéristiques socio-économiques des entreprises et les comportements d'adaptation au marché du travail. On a relevé certaines corrélations significatives, mais, conformément aux observations présentées ci-dessus, le lien entre les caractéristiques socio-économiques de l'employeur et le degré de conformité était modeste dans le meilleur des cas.

Cependant, la conformité au Code est liée à des caractéristiques relatives à l'expansion, comme le recours accru au surtemps, au travail à temps partiel et à l'impartition, la rentabilité et l'augmentation du chiffre d'affaires. Ces résultats sont conformes à l'opinion selon laquelle les employeurs ont tendance à se conformer plus facilement au Code lorsque leur entreprise est en expansion et que les normes du travail sont abordables.

Dans l'ensemble, l'évaluation montre un lien modeste entre l'expansion et la rentabilité de l'entreprise et la conformité aux normes du travail. On a relevé des corrélations modestes entre l'expansion et la conformité, ce qui laisse penser que les normes sont plus facilement observées lorsque les affaires vont bien. Rien ne permet de penser que les normes du travail imposent des coûts qui entravent considérablement les affaires ou la compétitivité.

Nonobstant cette conclusion générale, il convient de préciser qu'il peut exister des problèmes liés aux coûts et à la compétitivité dans certaines industries, par exemple dans l'industrie du grain, où les intervenants ont souvent signalé, dans le cadre de l'évaluation, que les coûts des dispositions régissant la durée du travail (horaires, heures supplémentaires, etc.) soulevaient des préoccupations particulières en matière de compétitivité internationale, étant donné la nature des activités. Des problèmes de cette nature propres à certaines industries pourraient être examinés dans le cadre de la Phase II de l'évaluation.

Tableau 19
Corrélats socio-économiques de la conformité d'après les données

d'un sondage mené à l'échelle nationale auprès d'un échantillon aléatoire de 618 employeurs

Caractéristiques actuelles de	Corrélation par rapport à

l'entreprise	**un indicateur sommaire de la conformité***
Fonctionne à plein capacité	Ns
Expansion de l'entreprise	Ns
Recours accru au temps supplémentaire	0,16
Augmentation du nombre d'employés à temps plein	Ns
Augmentation du nombre d'employés à temps partiel ou occasionnels	0,12
Recours accru à la sous-traitance	0,20
Exploitation à profit	0,16
Augmentation du chiffre d'affaires/volume au cours des cinq dernières années	0,13
Stratégies si le chiffre d'affaires augmente	
Réembaucher ou rappeler d'anciens employés à temps plein	ns
Réembaucher ou rappeler d'anciens employés à temps partiel	ns
Demander des heures supplémentaires aux employés actuels à temps plein	0,25
Demander plus de temps de travail aux employés actuels à temps partiel ou occasionnels	0,17
Embaucher de nouveaux employés	0,18
Manquer des occasions d'affaires	ns

* + = conformité, NS = non significatif

6. Orientations futures

6.1 Solutions de rechange

La conclusion générale de notre examen est que le programme de la Partie III représente une valeur positive pour le Canada, même si elle n'est pas pleinement concrétisée du fait d'une conformité partielle seulement. L'évaluation a porté sur une vaste gamme de questions ayant trait à l'application de la Partie III et à ses répercussions sur le marché du travail. En ce qui concerne les orientations futures, nos observations seront conformes à notre mandat. En d'autres mots, le mandat de l'équipe d'évaluation n'était pas de refondre la Partie III du Code ni la structure organisationnelle actuelle du programme. Nos travaux sont axés principalement sur l'application du Code et la mesure dans laquelle le programme atteint

ses objectifs.

Comme on l'a vu précédemment, il y a des lacunes au chapitre de la réalisation des objectifs du programme, à cause du volume sans cesse croissant des plaintes et de la nécessité de répondre à ces plaintes avec des ressources humaines et financières limitées, ce qui entrave les efforts proactifs nécessaires pour obtenir un bon degré de conformité. Cela ne sera peut-être pas suffisant pour l'avenir. En fait, pour diverses raisons, DRHC souhaitera peut-être s'attaquer de façon plus efficace aux racines du problème de la non-conformité qui a été relevé. En voici certaines des raisons : 1) au niveau stratégique, il n'est pas souhaitable d'avoir une loi que beaucoup ne connaissent pas. Devant ce dilemme, les pouvoirs publics accroissent généralement l'efficacité de la loi ou la retirent. Cette deuxième solution semble peu probable, puisqu'il s'agit d'un domaine aussi important pour l'infrastructure nationale que le *Code du travail*; et 2) au niveau économique, les constatations recueillies dans le cadre de l'évaluation laissent penser que les normes du travail de la Partie III ont des avantages positifs globaux, avantages qui devraient s'accroître en proportion de la conformité de la part des employeurs. C'est dans cette optique que les orientations suivantes, que le programme pourrait envisager à l'avenir, sont présentées à DRHC.

Refonte du programme pour réduire le nombre de plaintes : Une première priorité du Programme du travail devrait être d'accroître la conformité et de renverser la montée des plaintes. Il est essentiel que le programme consacre des ressources à des mesures proactives (éducation, etc.) pour atteindre ces objectifs. La non-conformité est attribuable en partie au fait que le Programme du travail n'a pas de ressources suffisantes à consacrer à des mesures d'éducation et à des mesures proactives.

Justification : La situation actuelle devrait préoccuper beaucoup le Programme du travail, car l'absence de mesures suffisantes d'éducation peut se traduire par un « effet de spirale », en ce sens que les infractions seront plus nombreuses parce que les entreprises comprennent mal les normes du travail. Cette situation qui obligera les AAT à faire enquête sur un nombre encore plus important de plaintes, les coûts consacrés à la fonction purement réactive du programme en étant accrus. En outre, tout indique que les activités de la Partie III qui sont dictées par les plaintes ont peut-être eu des répercussions sur d'autres composantes du Programme du travail ces dernières années, par exemple une diminution marquée des interventions préventives en matière de santé et de sécurité (Partie II).

Une option de refonte : Une nouvelle stratégie d'éducation des clients : De l'avis des évaluateurs, les initiatives actuelles d'éducation menées dans le cadre du programme n'étaient pas systématiques et étaient de portée très limitée. Par conséquent, il serait très souhaitable que le ministère s'adresse au Conseil du Trésor et lui présente des arguments solides justifiant l'attribution de ressources plus nombreuses qui seraient affectées stratégiquement aux mesures

d'éducation et aux mesures proactives, qui, à leur tour, permettraient de réaliser des économies à long terme. Ces activités pourraient être regroupées dans un service de l'Administration centrale qui comprendrait un programme consacré uniquement à l'information et à l'éducation, par le biais des initiatives suivantes : une ligne nationale/régionale de renseignements téléphoniques « 800 », de l'information diffusée sur Internet, un solide programme d'envois postaux aux employeurs, des vérifications à distance de la conformité des employeurs; l'élaboration de trousses/présentations éducatives à l'intention des AAT; et l'établissement de bases de données décrivant la population des entreprises relevant de la Partie III. Pour justifier cette demande auprès du Conseil du Trésor, DRHC pourrait présenter des arguments reposant sur les objectifs du programme, l'importance de la conformité et ses répercussions économiques positives.

La mise en place d'un système plus complet de vérification des employeurs s'étant rendus coupables d'une infraction à l'un des éléments du Code, pour faire en sorte que d'autres infractions ne soient pas négligées, serait une autre façon de réduire la non-conformité. Cette option pourrait être liée à un nouvel indicateur du rendement qui mesurerait la tendance des entreprises à ne pas susciter d'autres plaintes ou d'autres infractions, après avoir fait l'objet d'une vérification complète.

Examen des préoccupations des AAT : L'expérience pratique des AAT est une ressource fort précieuse du programme et il conviendrait de l'exploiter plus pleinement. Le sondage auprès des AAT mené dans le cadre de l'évaluation a relevé un certain nombre d'observations et de remarques utiles, que le Programme du travail aurait peut-être intérêt à examiner. Tout semble indiquer que certaines des préoccupations signalées par les AAT méritent peut-être plus d'attention, particulièrement en ce qui concerne la charge de travail, la formation et les outils d'exécution.

Parmi les nombreuses suggestions des AAT qu'il conviendrait de prendre en considération, on retrouve notamment les suivantes : conclure un protocole d'entente avec Revenu Canada afin de déterminer le statut des employés; envisager de calculer la paye de vacances dans des industries complexes comme celle du camionnage en pourcentage de la paye brute; mettre sur pied une base de données nationale sur les décisions relatives aux appels à l'égard des ordres de paiement; trouver des moyens de traiter avec les compagnies d'assurance au sujet des décisions relatives à l'indemnisation de la part des compagnies d'assurances privées; confier aux AAT le soin d'examiner toutes les conventions collectives soumises au CCRT, pour veiller à ce qu'elles soient conformes à la Partie III; améliorer l'affiche de la Partie III pour y intégrer de l'information sur des dispositions de première importance et pour la rendre plus intéressante; élaborer davantage de programmes de formation à l'intention des gestionnaires de DRHC au sujet de la Partie III; et mettre au point des trousses de présentation dont les AAT se serviront dans les séminaires destinés aux employeurs.

L'une des préoccupations particulières des AAT ayant trait à l'exécution concernait la nécessité de revoir la procédure d'exécution des ordres de paiement. Il conviendrait d'envisager la possibilité de mettre sur pied un système d'amendes et de contraventions, comme solution de rechange aux poursuites devant les tribunaux.

Approches collaboratives : Le ministère devrait examiner de plus près des stratégies de collaboration avec les provinces et les associations sectorielles pour la prestation de certains services se rattachant au Code. Nous avons vu, dans le présent rapport, l'importance d'améliorer les mesures d'éducation et la diffusion de l'information, ce qu'on devrait faire par le biais de nouvelles ententes avec les provinces et d'interventions proactives beaucoup plus nombreuses.

Dans la même veine, l'équipe d'évaluation est d'accord avec la plupart des intervenants, à savoir que la privatisation de la fonction d'exécution du programme ne donnerait pas de bons résultats et même, en dernière analyse, nuirait à la réalisation d'importants objectifs des normes du travail. D'autres formules de rechange devraient être envisagées pour les Premières nations, par exemple la prestation des services par l'entremise des conseils tribaux. De nombreuses questions connexes devraient également être examinées dans le cas des Premières nations, y compris la formation culturelle à l'intention des AAT. L'autoréglementation par le biais de mécanismes comme des comités mixtes devrait être facilitée, mais ne semble pas être une démarche prioritaire afin d'améliorer la prestation du programme.

De nouvelles façons d'aborder le travail non conventionnel : L'emploi non conventionnel est l'élément du marché du travail canadien qui connaît la croissance la plus rapide. On reconnaît généralement que les normes fédérales et provinciales du travail ne tiennent pas compte des besoins de ce segment de la population active. Le gouvernement fédéral devrait prendre la tête de file par rapport aux provinces dans ce domaine en particulier, et en ce qui concerne les moyens de combler les lacunes perçues dans les politiques. La question fondamentale consiste à déterminer comment élargir la protection des normes du travail aux travailleurs qui occupent des emplois non conventionnels et qui sont, dans tous les sens du mot, de véritables « entrepreneurs indépendants ». Un programme proactif d'éducation à l'intention des intervenants serait une partie de la solution.

Envisager d'éliminer les dérogations à la durée du travail : Enfin, les évaluateurs font une suggestion concernant expressément la durée du travail. Les dispositions du Code régissant la durée du travail reposent sur un système complexe de dérogations, qui irritent les employeurs, et qui, en même temps, ne sont pas utilisées très souvent, si l'on peut se fier à la situation des autres secteurs de compétence. Puisqu'il en est ainsi, on pourrait envisager d'autres moyens de régir la durée du travail.

Une option utile à envisager serait l'élimination complète du système des dérogations pour les heures supplémentaires, parallèlement à l'adoption de deux autres dispositions (garantissant le droit de refuser d'accomplir des heures supplémentaires et la possibilité de demander des congés compensatoires plutôt qu'une rémunération en espèces pour les heures supplémentaires) comme solution de rechange pour limiter les heures de travail inhabituellement longues. Les entreprises estimeraient que de telles mesures leur offrent plus de souplesse, et les employés se sentiraient confirmés dans leur droit de refuser de faire des heures supplémentaires. Une autre option consisterait à imposer un deuxième taux (beaucoup plus élevé) de majoration pour les heures supplémentaires lorsque les travailleurs accomplissent un nombre d'heures plus élevé que le plafond actuel[88].

6.2 La deuxième phase de l'évaluation

Le présent rapport d'évaluation n'aborde pas toutes les questions importantes qu'il convenait d'examiner relativement au programme de la Partie III. Comme c'est souvent le cas dans le cadre de rapports de cette nature, d'autres problèmes et d'autres enjeux qu'il serait utile d'explorer dans un examen des politiques publiques sont apparus, et ils se rattachent particulièrement au mandat du Programme du travail et à la Partie III du Code. Certaines de ces questions sont énumérées ici, et elles pourraient être examinées dans le cadre d'une éventuelle deuxième phase d'évaluation qui pourrait tirer parti des conclusions importantes qui sont ressorties de la recherche initiale menée aux fins de la première phase.

Questions connexes qui pourraient être envisagées dans une deuxième phase des travaux :

1. **Examen des meilleures pratiques pour assurer la conformité :** DRHC pourrait examiner les meilleures pratiques (c.-à-d. les objectifs et leur réalisation) dans divers secteurs de compétence. Un examen international (de la situation au Canada et à l'étranger) pourrait analyser la mesure dans laquelle les normes ont influencé la compétitivité, l'efficacité et l'équité dans d'autres secteurs de compétence et d'autres pays.

   Que peut-on apprendre des autres secteurs de compétence au sujet des moyens d'améliorer la conformité avec les normes du travail? Y a-t-il de nouveaux moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs des normes du travail? On pourrait s'inspirer, pour ce genre d'étude, de l'examen des pratiques internationales que le Ministère a réalisé en 1996 aux fins de l'évaluation du Régime de pensions du Canada (composante des prestations d'invalidité).

   La recherche pourrait examiner d'autres mesures, autres que les normes du travail, qui pourraient être utilisées pour atteindre ces mêmes objectifs. Il pourrait également être utile d'examiner les ouvrages publiés dans le domaine de la fiscalité dans le

cadre de l'étude de ces questions.

2. **Comment le Code s'adapte-t-il au nouveau monde du travail?** Le rapport laisse penser que le Code semble « prendre du retard » par rapport à l'évolution du marché du travail. L'environnement changeant du travail a de toute évidence des répercussions importantes sur l'équité, l'efficacité du secteur privé et la conformité aux objectifs du Code. Dans le nouvel environnement qui émerge, quel est le rôle des normes du travail? Que pouvons-nous faire si les normes du travail ne peuvent pas rejoindre ces nouveaux groupes de travailleurs? Le Code devrait-il servir à renforcer leur position de négociation?

   Des changements très profonds se sont opérés dans le marché du travail. Les changements qui ont caractérisé le côté de l'offre comprennent des variations démographiques, l'évolution de la participation à la population active, des changements sur les plans de la technologie et de l'éducation; tandis que les changements du côté de la demande comprennent l'impartition, les attitudes changeantes des entreprises face à l'embauchage, la croissance rapide des petites entreprises, et la croissance plus rapide des entreprises qui offrent des services par rapport à celles qui offrent des biens. Quelles sont les répercussions de ces changements sur la conformité avec les objectifs des normes du travail?

   Une étude de cas dans l'industrie du camionnage – qui a fréquemment recours à des formules de rechange en matière de travail – semble un moyen particulièrement intéressant d'aborder ces questions.

3. **Autres questions d'équité et d'efficacité :** DRHC a particulièrement intérêt à voir à ce que le marché du travail du Canada soit aussi efficace et aussi équitable que possible. Mais ces deux objectifs valables – l'efficacité et l'équité – sont souvent contradictoires. En d'autres mots, l'application du Code reflète cette tension dynamique : les questions fondamentales à examiner devraient comprendre tous les enjeux, comme l'harmonisation entre les secteurs de compétence, l'examen des marchés du travail internes des entreprises de même que du marché du travail en général, et le respect des ententes internationales et des accords en matière de travail (p. ex., l'ALÉNA).

4. **Préoccupations des employés :** La deuxième phase de l'évaluation devrait examiner notamment les plaintes, pour avoir une meilleure idée de la situation des employés relativement aux normes du travail et au Programme du travail. Il s'agit d'une lacune importante de l'évaluation jusqu'à maintenant, lacune qui pourrait être comblée utilement dans une deuxième phase d'évaluation. La mise au point de cette composante d'étude représentera des défis particuliers, étant

donné les questions de la confidentialité qui sous-tendent le processus des plaintes.

5. **Examen des coûts et de la compétitivité internationale :** Une partie des travaux de la Phase II devrait porter sur la compétitivité internationale. Les réponses des entreprises de plus grande envergure, dont l'activité est centrée sur l'exportation et qui se conforment apparemment au Code, révèlent des coûts modestes, mais ces entreprises n'en sont pas moins d'avis que le Code peut entraver leur compétitivité internationale.

   En fait, les normes du travail et les normes environnementales ont contribué à sensibiliser davantage les entreprises, les employés et les syndicats, notamment parce que la mondialisation des marchés s'est traduite par une mondialisation comparable de la population active canadienne.

   Pour répondre à cette préoccupation, la deuxième phase de l'évaluation devrait examiner un certain nombre des questions macro-économiques et de questions internationales qui n'ont pas été abordées pleinement pendant la première phase des travaux. L'une des grandes lacunes, à notre avis, concerne les maillages entre les normes du travail et la compétitivité ainsi que la concurrence mondiale des entreprises canadiennes. Cette question peut présenter un intérêt particulier dans le cas de l'expédition des grains dans d'autres pays, les entreprises de ce secteur ayant indiqué d'importantes préoccupations et des coûts plus élevés.

   Un tel examen secondaire pourrait revêtir la forme d'une étude de cas des coûts et des répercussions dans l'industrie du grain et d'autres secteurs, voire même plusieurs études de cas, assorties d'un sondage pour obtenir les vues détaillées des employeurs au sujet des coûts (voir la note technique n° 1 du rapport de planification, novembre 1997), ou d 'un examen plus précis des coûts et de certaines dispositions particulières de la Partie III (analyse économétrique).

TABLE DES MATIERES

Annexe A - Paramètres de la réglementation du Code canadien du travail

Durée du travail : La durée normale du travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine, le maximum étant 48. Le travail effectué en surplus des heures de travail normal doit être rémunéré au taux régulier majoré de moitié.

Salaire minimum : Les taux de salaire minimum sont établis, sous réserve de rectification périodiques par décret.

Équité salariale : Les employeurs sont tenus de payer un salaire égal pour des fonctions équivalentes au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Congés annuels : Un employé a droit à au moins deux semaines de congés annuels payés à un taux correspondant au moins à 4 p. 100 de la rémunération brute. Après six années consécutives au service du même employeur, un employé a droit à trois semaines de congés payés au taux correspondant à 6 p. 100 de la rémunération brute.

Congés fériés : Les employés ont droit à neuf jours fériés payés par année : le Jour de l'an, le vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël.

Réaffection ou congé de maternité et congé parental : Le Code prévoit qu'une employée qui est enceinte ou qui allaite peut demander à son employeur de modifier temporairement les tâches de son poste ou de la réaffecter à un autre poste dans la mesure du possible; une employée qui compte au moins six mois de service chez un même employeur a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de 17 semaines. À la suite d'une naissance ou d'une adoption, un congé supplémentaire d'au plus 24 semaines — pouvant être partagé entre les deux parents — peut être demandé par un employé qui compte six mois de service continu chez un même employeur, s'il est ou sera responsable des soins et de la garde de l'enfant.

Congé de décès : Tous les employés ont droit de demander un congé pour les trois jours qui suivent immédiatement le décès d'un membre de leur famille immédiate. Les employés qui comptent trois mois de service ou plus ont droit à des congés de décès rémunérés.

Licenciement collectif : Avant de procéder au licenciement de 50 employés ou plus dans un même établissement, en moins de quatre semaines, l'employeur doit en donner avis par écrit, au moins 16 semaines à l'avance, au ministre du Travail, au ministre du Développement des ressources humaines, à la Commission canadienne de l'emploi, à tout employé visé, et à tout syndicat reconnu à titre d'agent négociateur pour les employés visés. De plus, l'employeur doit constituer un comité mixte, dont la moitié des membres représenteront les employés visés, en vue d'élaborer un programme de réaménagement des effectifs pour éliminer la nécessité des licenciements ou minimiser les répercussions du licenciement sur les travailleurs visés.

Licenciement individuel : Sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins trois mois est tenu de lui donner un préavis de licenciement écrit d'au moins deux semaines ou de lui

verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité correspondant à deux semaines de salaire.

Indemnité de départ : Sauf en cas de congédiement justifié, l'employé qui compte au moins 12 mois de service continu a droit à une indemnité de départ au moment de son licenciement. Le montant de l'indemnité correspond au plus élevé des montants suivants : deux jours de salaire pour chaque année de service complétée ou cinq jours de salaire.

Saisie-arrêt de salaire : Un employé ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour la seule raison qu'il est visé par des procédures de saisie-arrêt ou est susceptible de l'être.

Congé de maladie : Un employé qui compte au moins trois mois de service continu ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires, être rétrogradé, mis à pied, suspendu ou congédié pour absence en raison de maladie ou d'accident si la durée de son absence ne dépasse pas 12 semaines et qu'il fournit, à la demande écrite de l'employeur, un certificat médical attestant qu'il était incapable de travailler pendant cette période.

Maladie ou blessure liée au travail : Les employés ne peuvent être congédiés, suspendus, mis à pied, rétrogradés ou faire l'objet de mesures disciplinaires pour absence du travail en raison de maladie ou de blessure liée au travail. Au cours de telles absences, les employés ont droit à une indemnité de salaire, payable à un taux équivalent à celui qui est prévu par la *Loi sur les accidents du travail* applicable dans la province de résidence permanente de l'employé.

Congédiement injuste : Après 12 mois de service continu, les employés qui n'occupent pas un poste de gestionnaire et qui ne sont pas visés par une convention collective peuvent déposer une plainte écrite auprès du Programme du travail s'ils croient avoir été injustement congédiés. La plainte doit être déposée dans les 90 jours suivant la date du congédiement. Les agents des affaires du travail tenteront de régler le différend d'une façon acceptable pour les deux parties.

Paiement du salaire : Les employeurs sont tenus de verser aux employés le salaire qui leur est dû, aux jours de paie réguliers qu'ils ont eux-mêmes établis et d'effectuer le versement du salaire ou de tout autre montant, comme la rémunération des heures supplémentaires, les congés annuels, les indemnités de départ ou les indemnités de décès dans les 30 jours suivant la date où il devient exigible.

Retenues salariales : Les employeurs ne peuvent imposer des déductions sur le salaire ou sur d'autres sommes dues à un employé sauf si la retenue est exigée par une loi fédérale ou provinciale, si elle est autorisée par une ordonnance du tribunal, une convention collective ou par écrit par l'employé ou s'il s'agit d'un salaire payé en

trop par l'employeur.

Harcèlement sexuel : Le Code exige que les employeurs établissent et affichent une politique sur le harcèlement sexuel.

TABLE DES MATIÈRES

Annexe B - Questionnaires de sondage

Questionnaires de sondage

Cliquez ici pour voir Annexe B en format PDF

TABLE DES MATIÈRES

Annexe C - Réponses choisies

Aperçu : Cette annexe renferme des tableaux statistiques qui résument les réponses aux questions clés des trois sondages menés dans le cadre de cette évaluation. Certaines questions du *Sondage auprès des employeurs* et du *Sondage auprès des syndicats* qui ont servi à créer l'*indicateur global de conformité* mentionné à l'annexe D ne sont pas résumés dans les tableaux. Ces questions n'ont pas été conçues pour fournir une mesure précise de la non-conformité relativement à certains points spécifiques du Code, et elles peuvent induire en erreur si elles ne sont pas interprétées dans le contexte des autres réponses au sondage (par exemple, les questions sur l'indemnité de départ doivent exclure les employeurs qui n'ont effectué aucun licenciement en 1996). Des précisions sur l'indicateur global de non-conformité sont fournies à l'annexe D, et d'autres statistiques peuvent être obtenues sous pli séparé.

Statistiques : La plupart des tableaux montrent le pourcentage d'AAT, d'employeurs ou de représentants syndicaux qui ont donné une réponse particulière ou une série de réponses particulières aux questions du sondage. Les réponses des employeurs sont pondérées afin d'être représentatives de la population globale des employeurs relevant de la compétence fédérale (habituellement selon les prévisions du SIOT), des niveaux de conformité, de l'industrie, de la province et de la taille. Les réponses au sondage des AAT (un recensement statistique) ne sont pas pondérées ni les réponses des

représentants syndicaux aux questions exploratoires. Des notes accompagnent la plupart des tableaux.

A : TABLEAUX DES RÉPONSES DES AAT

TABLEAU des AAT - A.1
CERTAINES CARACTÉRISTIQUES DES AAT
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)

A.1 NOMBRE MOYEN D'ANNÉES DE TRAVAIL DANS DES FONCTIONS LIÉES À LA PARTIE III		8,8
A.2 NOMBRE MOYEN D'ANNÉES DE TRAVAIL AU PROGRAMME DU TRAVAIL		10,8
A.3 NOMBRE MOYEN D'ANNÉES DE TRAVAIL DANS DES FONCTIONS SIMILAIRES AILLEURS		7,1
A.4 -A- POURCENTAGE DU TEMPS CONSACRÉ À DES ACTIVITÉS ASSOCIÉES AU PROGRAMME DU TRAVAIL*		
A)	ADMINISTRATION DU PROGRAMME	12,0 %
B)	PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL/APPRENTISSAGE	8,0 %
C)	CODE DE PRÉVENTION DES INCENDIES	4,0 %
D)	ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	1,0 %
E)	ÉQUITÉ SALARIALE	1,0 %
F)	PARTIE I	0 %
G)	PARTIE II	25,0 %
H)	PARTIE III	49,0 %
A.4 -B- POURCENTAGE DU TEMPS CONSACRÉ À DES ACTIVITÉS ASSOCIÉES À LA PARTIE III*		
A)	PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL/FORMATION RELIÉS À LA PARTIE III	6,0 %
B)	RÉPONDRE AUX QUESTIONS DES EMPLOYEURS	10,0 %
C)	OFFRIR DES SÉMINAIRES AUX EMPLOYEURS	4,0 %
D)	INSPECTIONS/VÉRIFICATIONS SPORADIQUES	6,0 %
E)	RENCONTRER LES EMPLOYEURS AU SUJET DE PLAINTES	17,0 %
F)	RENCONTRER LES EMPLOYÉS/SYNDICATS AU SUJET DE PLAINTES	11,0 %
G)	RENCONTRER LES EMPLOYÉS/SYNDICATS POUR FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS	4,0 %
H)	MÉDIATION ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉS	14,0 %
I)	S'OCCUPER DES ORDRES DE PAIEMENT, DES APPELS, ETC.	9,0 %
J)	FAIRE RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE LA PARTIE III	7,0 %
K)	AUTRES ACTIVITÉS ASSOCIÉES À LA PARTIE III	7,0 %

* **Totalise 100 %.**

TABLEAU DES AAT - A.2

DEGRÉ DE SATISFACTION À L'ÉGARD DU PROGRAMME DU TRAVAIL ET DES RÔLES DE LA PARTIE III (D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)

(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

B.1 -A- SATISFACTION À L'ÉGARD DU TRAVAIL AU SEIN DU PROGRAMME DU TRAVAIL*		**% SATISFAITS**
A)	ADMINISTRATION DU PROGRAMME	27,4 %
B)	PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL/APPRENTISSAGE DE NATURE GÉNÉRALE	30,3 %
C)	CODE DE PRÉVENTION DES INCENDIES	30,0 %
D)	ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	--
E)	ÉQUITÉ SALARIALE	--
F)	PARTIE I	--
G)	PARTIE II	61,3 %
H)	PARTIE III	58,8 %
B.1 -B- SATISFACTION À L'ÉGARD DU TRAVAIL EN VERTU DE LA PARTIE III*		
A)	PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL/FORMATION RELIÉS À LA PARTIE III	28,6 %
B)	RÉPONDRE AUX QUESTIONS DES EMPLOYEURS	67,2 %
C)	OFFRIR DES SÉMINAIRES AUX EMPLOYEURS	65,5 %
D)	INSPECTIONS/VÉRIFICATIONS SPORADIQUES	48,2 %
E)	RENCONTRER LES EMPLOYEURS AU SUJET DE PLAINTES	78,5 %
F)	RENCONTRER LES EMPLOYÉS/SYNDICATS AU SUJET DE PLAINTES	75,4 %
G)	RENCONTRER LES EMPLOYÉS/SYNDICATS POUR FOURNIR DE L'INFORMATION	67,3 %
H)	MÉDIATION ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉS	76,2 %
I)	S'OCCUPER DES ORDRES DE PAIEMENT, DES APPELS, ETC.	46,9 %
J)	FAIRE RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE LA PARTIE III	34,4 %
K)	AUTRES ACTIVITÉS LIÉES À LA PARTIE III	50,0 %

*** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 =**

pas satisfait, 4 = assez satisfait et 7 = très satisfait. Les pourcentages indiqués ci-dessus représentent le total des cotes 5, 6 et 7.

TABLEAU DES AAT - A.3
PERCEPTION DES AAT POUR CE QUI EST DES OBSTACLES
À LA PRESTATION DES SERVICES LIÉS À LA PARTIE III
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

C.1 PERCEPTION DES OBSTACLES À LA PRESTATION DES SERVICES DE LA PARTIE III*		
		% PROBLÈMES MAJEURS
A)	LES EMPLOYEURS NE SAVENT PAS QU'ILS RELÈVENT DE LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE	26,1 %
B)	LES EMPLOYEURS NE CONNAISSENT PAS LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	50,0 %
C)	CHANGEMENTS DE PROPRIÉTAIRES OU D'EMPLACEMENTS	7,2 %
D)	OPPOSITION DE L'EMPLOYEUR À L'ÉGARD DE LA PARTIE III	35,3 %
E)	COLLUSION ENTRE L'EMPLOYEUR ET LES EMPLOYÉS POUR NE PAS APPLIQUER LES EXIGENCES DE LA PARTIE III	16,7 %
F)	LES EMPLOYÉS NE SONT PAS CONSCIENTS DE LEURS DROITS	40,9 %
G)	DÉTERMINER QUI EST UN EMPLOYÉ	57,4 %
H)	MAINTENIR L'UNIFORMITÉ DANS LES DÉCISIONS RELATIVES À LA PARTIE III	46,3 %
I)	IMPRÉCISION DU CODE	35,8 %
J)	ABSENCE DE MISE À EXÉCUTION DES DISPOSITIONS	57,4 %
K)	BESOINS DIVERGENTS DE L'INDUSTRIE	19,7 %

*** On a utilisé une échelle à trois cotes pour cet indicateur, soit 1 = aucun problème, 2 = problème mineur et 3 = problème majeur. Les pourcentages indiqués ont été calculés en fonction des proportions de réponses signalant des cotes PROBLÈMES MAJEURS.**

TABLEAU DES AAT - A.4
RAPPORTS DES AAT À LA SUITE DE VISITES DANS DES LIEUX DE TRAVAIL
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et

ne totalisent pas nécessairement 100 %)

C.3 LORSQUE VOUS VOUS RENDEZ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL, QUEL EST LE POURCENTAGE DE VOS VISITES QUI INCLUT LES ACTIVITÉS SUIVANTES :		
A)	RENCONTRER L'EMPLOYEUR POUR RECUEILLIR DES RENSEIGNEMENTS	74,5 %
B)	RENCONTRER LE PLAIGNANT POUR RECUEILLIR DES RENSEIGNEMENTS	51,8 %
C)	RENCONTRER LES EMPLOYÉS OU LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX POUR RECUEILLIR OU FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS	20,1 %
C.4 LORSQUE VOUS VOUS RENDEZ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL, QUEL EST LE POURCENTAGE DE VOS VISITES QUI INCLUT LES ACTIVITÉS SUIVANTES :		
A)	VÉRIFIER SI L'AFFICHE DU PROGRAMME EST INSTALLÉE	31,3 %
B)	RELEVER UNE INFRACTION NON ENREGISTRÉE DANS LE SIOT	13,1 %

TABLEAU DES AAT - A.5
VUES DES AAT SUR LES MEILLEURS MOYENS DE RÉGLER
LES CAS DE NON-CONFORMITÉ ET SUR LES AUTRES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES PAR LES ENTREPRISES
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

			Pas de difficulté grave	Simplifier le code	Améliorer les programmes d´éducation	Renforcer les pénalités
D.1	**Vues des AAT sur les moyens de régler les cas de non-conformité**					
	a)	Durée normale du travail	23,0 %	13,5 %	37,8 %	36,5 %
	b)	Taux de majoration pour heures suppl.	31,1 %	8,1 %	29,7 %	37,8 %
	c)	Salaire minimum	73,0 %	1,4 %	13,5 %	1,4 %
	d)	Équité salariale	21,6 %	5,4 %	25,7 %	12,2 %
	e)	Congés annuels	52,7 %	5,4 %	28,4 %	14,9 %
	f)	Congés fériés	10,8 %	36,5 %	48,6 %	20,3 %
	g)	Réaffectations ou congés de maternité et parentaux	33,8 %	6,8 %	41,9 %	9,5 %

	h)	Congés de décès	58,1 %	2,7 %	28,4 %	2,7 %
	i)	Licenciements individuels	23,0 %	8,1 %	39,2 %	41,9 %
	j)	Licenciements collectifs	29,7 %	14,9 %	36,5 %	9,5 %
	k)	Indemnités de départ	24,3 %	5,4 %	44,6 %	28,4 %
	l)	Congés de maladie/maladies professionnelles	20,3 %	13,5 %	44,6 %	21,6 %
	m)	Paiement du salaire au moment où il est exigible	24,3 %	2,7 %	23,0 %	58,1 %
	(n)	Politique sur le harcèlement sexuel	35,1 %	2,7 %	41,9 %	9,5 %

TABLEAU DES AAT - A.6
COMPRÉHENSION DE L'EMPLOYEUR, DU SYNDICAT ET DES EMPLOYÉS AU SUJET DES DISPOSITIONS DE LA PARTIE III
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

		ENTREPRISES	SYNDICATS	EMPLOYÉS
E.1 NIVEAU ÉLEVÉ DE COMPRÉHENSION DU CODE				
A)	DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL	42,0 %	62,5 %	26,1 %
B)	DURÉE NORMALE DU TRAVAIL	39,1 %	62,5 %	27,5 %
C)	TAUX DE MAJORATION POUR HEURES SUPPL.	54,4 %	67,2 %	41,2 %
D)	SALAIRE MINIMUM	70,6 %	69,8 %	64,7 %
E)	ÉQUITÉ SALARIALE	23,5 %	36,0 %	11,8 %
F)	CONGÉS ANNUELS	52,2 %	67,2 %	47,8 %
G)	CONGÉS FÉRIÉS	21,7 %	46,9 %	18,8 %
H)	CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX	31,9 %	44,4 %	21,7 %
I)	RÉAFFECTATIONS LIÉES À LA MATERNITÉ	13,2 %	31,7 %	13,2 %
J)	CONGÉS DE DÉCÈS	44,9 %	57,1 %	37,7 %
K)	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	30,4 %	57,1 %	15,9 %

L)	LICENCIEMENTS COLLECTIFS	16,1 %	39,7 %	6,7 %
M)	INDEMNITÉS DE DÉPART	29,0 %	48,4 %	17,4 %
N)	CONGÉS DE MALADIE ET MALADIES PROFESSIONNELLES	15,9 %	37,5 %	10,1 %
O)	PAIEMENT DU SALAIRE AU MOMENT OÙ IL EST EXIGIBLE	33,3 %	55,6 %	33,3 %
P)	POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL	22,1 %	38,1 %	16,2 %

*** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = aucune compréhension, 4 = compréhension moyenne et 7 = excellente compréhension.**
Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.

TABLEAU DES AAT - A.7
INFORMATION À L'INTENTION DES EMPLOYÉS (D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

E.2	**DEGRÉ DE SATISFACTION ÉLEVÉ EN CE QUI A TRAIT À L'AFFICHE**	
	ÉDUCATIVE DE LA PARTIE III*	19,3 %
E.3	**MEILLEURE FAÇON DE COMMUNIQUER AUX EMPLOYÉS L'INFORMATION SUR LA PARTIE III**	
	LES EMPLOYEURS DEVRAIENT DONNER DES RENSEIGNEMENTS PLUS DÉTAILLÉS AU SUJET DE LA PARTIE III	63,5 %
	PLACER DES BROCHURES DÉTAILLÉES DANS TOUS LES LIEUX DE TRAVAIL ET CENTRES DE RH DU CANADA	64,9 %
	FOURNIR AUX EMPLOYÉS DES BROCHURES/UNE MEILLEURE DOCUMENTATION	36,5 %
	RENDRE L'INFORMATION DISPONIBLE SUR INTERNET	43,2 %
	FOURNIR UN NUMÉRO SANS FRAIS POUR DONNER DES RENSEIGNEMENTS ET RÉPONDRE AUX QUESTIONS	58,1 %
	LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DEVRAIT TRANSMETTRE DE L'INFORMATION AUX SECTIONS LOCALES DES SYNDICATS	36,5 %
	LE SYNDICAT DEVRAIT FOURNIR À SES	27,0 %

	MEMBRES DES RENSEIGNEMENTS ÉCRITS SUR LA PARTIE III	
	LES AAT DEVRAIENT RENCONTRER PÉRIODIQUEMENT LES SYNDICATS ET LES EMPLOYÉS	58,1 %
	LES EMPLOYEURS DEVRAIENT FOURNIR AUX EMPLOYÉS DES RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III	51,4 %
	AUTRES FAÇONS DE TRANSMETTRE L'INFORMATION AUX EMPLOYÉS	14,9 %
	RIEN DE CE QUI PRÉCÈDE	8,1 %

*** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, où 1 = pas satisfait, 4 = assez satisfait et 7 = très satisfait. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.**

TABLEAU DES AAT - A.8
MÉCANISMES DE RECHANGE POUR AMÉLIORER LA PARTIE III
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

D.5	***-A- ÉLÉMENTS SUGGÉRÉS POUR AMÉLIORER LE PROGRAMME DU TRAVAIL***	
	PLUS D'INFORMATION SUR LA PARTIE III À L'INTENTION DES ENTREPRISES	63,5 %
	PLUS D'INFORMATION SUR LA PARTIE III À L'INTENTION DES SYNDICATS	37,8 %
	DES VISITES PLUS FRÉQUENTES OU PLUS D'AIDE POUR LES ENTREPRISES DE LA PART DES AAT	68,9 %
	PLUS DE SÉMINAIRES DU PROGRAMME DU TRAVAIL POUR EXPLIQUER LA PARTIE III	62,2 %
	MEILLEURE DOCUMENTATION POUR LES EMPLOYÉS DE LA PART DU PROGRAMME DU TRAVAIL	25,7 %
	RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III DISPONIBLES SUR INTERNET	27,0 %
	NUMÉRO 800 POUR AVOIR ACCÈS À DES RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III	41,9 %
	RENSEIGNEMENTS FOURNIS PAR L'ENTREMISE DES ASSOCIATIONS	33,8 %
	MÉCANISMES PLUS RIGOUREUX POUR FAIRE RESPECTER LES NORMES	78,4 %
	PLUS D'INSPECTIONS	56,8 %
	RAPPORT ANNUEL DES ENTREPRISES SUR LEURS PRATIQUES DE TRAVAIL	24,3 %
	AUTRES FAÇONS D'AMÉLIORER LA CONFORMITÉ	16,2 %
	RIEN DE CE QUI PRÉCÈDE	1,4 %

	-B- MÉCANISMES SECTORIELS POUR RÉSOUDRE LES CONFLITS	
	ÉTABLISSEMENT, À L'ÉCHELLE DE L'INDUSTRIE, DE MÉCANISMES POUR LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS	23,0 %
	PRESTATION CONJOINTE DES SERVICES EN COLLABORATION AVEC LES PROVINCES ET LES TERRITOIRES	39,2 %
	i)DANS QUEL(S) DOMAINE(S)?*	
	ACCUEIL CONJOINT	28,4 %
	SERVICES DE GESTION DE L'INFORMATION	13,5 %
	ÉDUCATION	40,5 %
	PRESTATION CONJOINTE DES SERVICES DANS LES RÉGIONS ÉLOIGNÉES	31,1 %
	AUTRES DOMAINES	6,8 %
	PRIVATISATION DE CERTAINS ASPECTS DES MÉCANISMES D'EXÉCUTION	8,1 %
	SOLUTIONS DE RECHANGE POUR LA PRESTATION DES SERVICES	12,2 %
	AUTRE SOLUTION POUR LA PRESTATION DES SERVICES	4,1 %
	RIEN DE CE QUI PRÉCÈDE	16,2 %
D.6	**LES ENTREPRISES QUI NE SE CONFORMENT PAS DEVRAIENT-ELLES ASSUMER DES COÛTS ADMINISTRATIFS?**	
	OUI, MAIS SEULEMENT LES ENTREPRISES QUI ONT FAIT L'OBJET DE PLAINTES RÉPÉTÉES	77,6 %
	OUI, TOUTES LES ENTREPRISES	9,0 %
	NON	13,4 %

*** Les pourcentages sont établis en fonction d'un sous-échantillon de répondants qui ont indiqué la prestation conjointe des services en collaboration avec les provinces et les territoires.**

TABLEAU DES AAT - A.9
POINTS DE VUE DES AAT SUR LES QUESTIONS RELATIVES À L'ADMINISTRATION DE LA PARTIE III (D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

D.3 MESURE DANS LAQUELLE LES PROCÉDURES ET OUTILS SUIVANTS SONT EFFICACES*	
A) OBTENIR DES PROMESSES DE CONFORMITÉ VOLONTAIRE	72,2 %
B) FACILITER L'OBTENTION DES DÉROGATIONS	66,7 %
C) PROCÉDER AU VOTE DES EMPLOYÉS	30,8 %
D) MÉDIATION	85,0 %
E) ORDRES DE PAIEMENT	80,0 %

F.1 L'UNIFORMITÉ DE L'INTERPRÉTATION DE LA PARTIE III POSE-T-ELLE UN PROBLÈME?	
UN PROBLÈME SÉRIEUX	37,3 %
UN PROBLÈME MOYEN	47,8 %
UN PROBLÈME NÉGLIGEABLE	14,9 %
F.2 LES DEVOIRS ET LES POUVOIRS DES AAT EN CE QUI A TRAIT À LA PARTIE III SONT-ILS CLAIRS?	
OUI	82,5 %
NON	17,5 %
F.3 DE QUI RELÈVENT LES AAT?	
GESTIONNAIRE DU PROGRAMME DU TRAVAIL	83,8 %
GESTIONNAIRE OU DIRECTEUR DE DRHC	13,2 %
AUTRE	4,4 %
F.4 LES ASPECTS SUIVANTS DU TRAVAIL DES AAT SONT CLAIRS**	
A) À QUI POSER DES QUESTIONS AU SUJET DE LA PARTIE III	86,2 %
B) VOTRE RÔLE AU SEIN DE DRHC	73,1 %
C) LE RÔLE DE VOTRE GESTIONNAIRE EN CE QUI CONCERNE LA PARTIE III	62,1 %
D) LA PRIORITÉ ACCORDÉE À LA PARTIE III AU SEIN DE DRHC	40,0 %
E) LE RÔLE DU GESTIONNAIRE PAR RAPPORT AU RÔLE DU CONSEILLER TECHNIQUE	68,8 %

*** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = pas efficace, 4 = moyennement efficace et 7 = très efficace. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.**

**** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = pas clair, 4 = assez clair et 7 = très clair. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.**

TABLEAU DES AAT - A.10
OBSTACLES ET FACTEURS DE STRESS LIÉS À LA PRESTATION DES SERVICES DE LA PARTIE III (D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 74 AAT)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

F.6 OBSTACLES AUXQUELS FONT FACE LES AAT	
VOLUME DE TRAVAIL	79,1 %
MANQUE D'OUTILS ÉDUCATIONNELS	14,9 %
MANQUE DE COMPRÉHENSION DE LA PARTIE III DE LA PART DES GESTIONNAIRES	22,4 %
AUTRE	46,3 %
RIEN DE CE QUI PRÉCÈDE	13,4 %
G.1 LE BESOIN DE TRAVAILLER DANS PLUSIEURS DOMAINES SPÉCIALISÉS POSE-T-IL UN PROBLÈME?	

OUI, IL FAUT CONNAÎTRE TROP DE CHOSES		32,8 %
OUI, LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES NE PEUVENT ÊTRE ACQUISES PAR UNE SEULE PERSONNE		18,0 %
NON, CE N'EST PAS UN PROBLÈME		49,2 %
G.2 DEGRÉ DE SATISFACTION ÉLEVÉ QUANT AUX COMPÉTENCES ET À LA FORMATION ACTUELLE*		
A)	COMPÉTENCES ET FORMATION EN RELATIONS INDUSTRIELLES	48,5 %
B)	COMPÉTENCES ET FORMATION EN COMPTABILITÉ/SYSTÈME D'ADMINISTRATION	47,1 %
C)	COMPÉTENCES ET FORMATION SUR LA LOI ET LE CODE	64,6 %
D)	COMPÉTENCES ET FORMATION EN MATIÈRE D'ENQUÊTE	75,0 %
E)	COMPÉTENCES ET FORMATION EN MÉDIATION	50,0 %
F)	COMPÉTENCES ET FORMATION EN NÉGOCIATION	58,7 %
G)	COMPÉTENCES ET FORMATION EN COMMUNICATION	82,1 %
H)	COMPÉTENCES ET FORMATION EN COUNSELLING/ÉDUCATION	74,6 %
I)	COMPÉTENCES ET FORMATION EN SYSTÈMES INFORMATIQUES DU PROGRAMME DU TRAVAIL	49,3 %
J)	COMPÉTENCES ET FORMATION DANS D'AUTRES DOMAINES	25,0 %
G.3 SOURCES IMPORTANTES DE STRESS LIÉES À LA GESTION DE LA PARTIE III**		
A)	TRAITER AVEC DES EMPLOYEURS HOSTILES	61,8 %
B)	TRANSPORTS FRÉQUENTS	10,9 %
C)	MANQUE DE SOUTIEN TECHNIQUE	43,9 %
D)	MANQUE DE SOUTIEN DE LA PART DE LA DIRECTION	39,1 %
E)	S'OCCUPER DE LA PARTIE II EN PLUS DE LA PARTIE III	36,5 %
F)	VOLUME DE TRAVAIL TROP IMPORTANT	76,5 %
G)	AUTRES SOURCES IMPORTANTES DE STRESS LIÉES À LA GESTION DE LA PARTIE III	91,7 %

*** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = très insatisfait, 4 = assez satisfait et 7 = très satisfait. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.**

**** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = aucun stress, 4 = très acceptable et 7 = beaucoup de stress. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.**

B : TABLEAUX DES RÉPONSES DES EMPLOYEURS

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.1
CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS VISÉS PAR LA PARTIE III

(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

A.1	**L'ENTREPRISE OPÈRE DANS LES INDUSTRIES DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE SUIVANTES**	
	TRANSPORT ROUTIER INTERPROVINCIAL/INTERNATIONAL	54,8 %
	AUTRE TRANSPORT INTERPROVINCIAL/INTERNATIONAL	15,7 %
	SERVICES BANCAIRES	0,6 %
	TÉLÉCOMMUNICATIONS	8,5 %
	ÉLÉVATEURS À GRAIN ET ACTIVITÉS CONNEXES	5,9 %
	AUTRE	14,6 %
A.2	**REVENU DE L'ENTREPRISE PROVENANT DU COMMERCE INTERNATIONAL**	
	AUCUN	51,6 %
	1 % À 20 %	20,7 %
	PLUS DE 20 %	27,7 %
A.3	**DÉBUT DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE**	
	AVANT 1990	73,5 %
	ENTRE 1990 ET 1997	18,4 %
	NE SAIS PAS	8,0 %
A.4	**DÉBUT DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE DANS UN SECTEUR DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE**	
	AVANT 1990	49,0 %
	ENTRE 1990 ET 1997	20,6 %
	NE SAIS PAS	30,4 %
A.5	**ANNÉE AU COURS DE LAQUELLE L'ENTREPRISE A APPRIS QU'ELLE ÉTAIT**	
	VISÉE PAR LA PARTIE III	
	AVANT 1990	24,2 %
	ENTRE 1990 ET 1997	20,3 %
	AU MOMENT DE LA PRÉSENTE ENQUÊTE	12,9 %
	NE SAIS PAS	42,6 %
A.6	**NATURE DE L'ENTREPRISE**	
	CORPORATION PRIVÉE	77,3 %
	SOCIÉTÉ DE PERSONNES OU ENTREPRISE INDIVIDUELLE	12,7 %
	SOCIÉTÉ D'ÉTAT	1,8 %
	CONSEIL DE BANDE OU ENTREPRISE AUTOCHTONE	8,3 %
A.7	**L'ENTREPRISE APPARTIENT À UNE ASSOCIATION SECTORIELLE OU À UN AUTRE TYPE D'ASSOCIATION**	
	OUI	37,4 %

	NON	62,6 %
A.8	**PERSONNE RESPONSABLE DE LA GESTION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE**	
	PROPRIÉTAIRE	43,1 %
	SECRÉTAIRE/PERSONNE RESPONSABLE DE LA TENUE DE LIVRES	45,5 %
	COMPTABLE	23,5 %
	GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES À PLEIN TEMPS	5,7 %
	UNE OU PLUSIEURS AUTRES PERSONNES DES RH	27,7 %
	B) FORMATION SCOLAIRE DANS LES DOMAINES SUIVANTS	
	COMPTABILITÉ/TENUE DE LIVRES	57,2 %
	RESSOURCES HUMAINES	18,7 %
	DROIT	3,3 %
	AUTRES DOMAINES	6,2 %
	RIEN DE CE QUI PRÉCÈDE	37,2 %
A.9	**ANNÉES D'EXPÉRIENCE DE LA PERSONNE LA PLUS EXPÉRIMENTÉE DANS LES DOMAINES VISÉS PAR LA PARTIE III**	
	MOINS DE 5 ANS	18,3 %
	PLUS DE 5 ANS	57,3 %
	NE SAIS PAS	24,4 %

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.2
INFORMATION AU SUJET DE LA PARTIE III
ET CONTACTS AVEC LE PROGRAMME DU TRAVAIL ET LES AAT
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

B.1 FAÇON DONT L'INFORMATION AU SUJET DE LA PARTIE III EST FOURNIE AUX GESTIONNAIRES	
ACCÈS À DES BROCHURES DU PROGRAMME DU TRAVAIL	60,4 %
AUTRES RENSEIGNEMENTS ÉCRITS DISTRIBUÉS AUX GESTIONNAIRES	23,7 %
RENSEIGNEMENTS/FORMATION OFFERTS PAR L'ENTREPRISE	14,6 %
SÉMINAIRES/COUNSELLING FOURNIS PAR LE PROGRAMME DU TRAVAIL	6,9 %
AUTRES RENSEIGNEMENTS FOURNIS ORALEMENT PAR LE PROPRIÉTAIRE/GESTIONNAIRE	19,6 %
AUTRE MÉTHODE DE FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III	5,3 %
AUCUNE INFORMATION SUR LA PARTIE III N'EST FOURNIE OU OBTENUE	22,6 %

B.2 FAÇON DONT L'INFORMATION AU SUJET DE LA PARTIE III EST COMMUNIQUÉE AUX EMPLOYÉS	
AFFICHAGE DES EXIGENCES DE LA PARTIE III	23,4 %
AFFICHAGE OU DISTRIBUTION DES BROCHURES DU PROGRAMME DU TRAVAIL	19,2 %
DISTRIBUTION D'AUTRES RENSEIGNEMENTS ÉCRITS AUX EMPLOYÉS	10,7 %
EXPLICATIONS AU SUJET DE LA PARTIE III FOURNIES AUX EMPLOYÉS DANS LE CADRE DES VISITES DES AAT	8,3 %
AFFICHAGE D'AVIS DU PROGRAMME DU TRAVAIL (ANNEXE III OU IV)	5,0 %
RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III FOURNIS AUTREMENT AUX EMPLOYÉS	13,8 %
AUCUNE INFORMATION SUR LA PARTIE III N'EST FOURNIE AUX EMPLOYÉS	44,2 %
B.3 EXPÉRIENCE DES ENTREPRISES À L'ÉGARD DES AAT ET DE LA PARTIE III	
DES AAT ONT DONNÉ UN SÉMINAIRE	1,6 %
DES AAT ONT FOURNI DES BROCHURES	19,1 %
DES AAT ONT DONNÉ DES CONSEILS	10,8 %
L'ENTREPRISE A DEMANDÉ DES RENSEIGNEMENTS AU PROGRAMME DU TRAVAIL/ À UN AAT AU SUJET DE LA PARTIE III	33,4 %
UN AAT A DÉCELÉ UN CAS DE NON-CONFORMITÉ EN EXAMINANT LES REGISTRES DE L'ENTREPRISE	5,1 %
UN AAT A VISITÉ L'ENTREPRISE POUR ENQUÊTER AU SUJET D'UNE PLAINTE D'UN EMPLOYÉ	10,4 %
UN AAT A SERVI DE MÉDIATEUR OU A AIDÉ À NÉGOCIER UNE ENTENTE POUR RÉGLER LA PLAINTE D'UN EMPLOYÉ	12,5 %
UN AAT A DÉCIDÉ QUE L'ENTREPRISE AVAIT TORT	5,6 %
UN AAT QUI ENQUÊTAIT AU SUJET D'UNE PLAINTE A INDIQUÉ QUE LA PLAINTE ÉTAIT SANS FONDEMENT	11,9 %
UN AAT A ÉMIS UN ORDRE DE PAIEMENT AU REGARD DU SALAIRE/D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART	4,3 %
UN AAT A DÉCELÉ UNE SITUATION DE NON-CONFORMITÉ QUI A ÉTÉ CORRIGÉE	5,0 %
L'ENTREPRISE N'A EU AUCUN CONTACT AVEC LE PROGRAMME DU TRAVAIL OU UN AAT	52,4 %

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.3
DEGRÉ DE SATISFACTION DES ENTREPRISES
À L'ÉGARD DES AAT ET DES DIFFÉRENTS
ASPECTS DU PROGRAMME DU TRAVAIL
CONTACTS, CONFORMITÉ ET PRIORITÉS
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)

(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

B.4 SATISFACTION DES EMPLOYEURS À L'ÉGARD DES ACTIVITÉS DES AAT ET DE CERTAINS ASPECTS DU PROGRAMME DU TRAVAIL*	
	% SATISFAITS
A) CLARTÉ ET UTILITÉ DE L'INFORMATION	64,5 %
B) IMPARTIALITÉ DES AAT	60,4 %
C) TEMPS REQUIS POUR RÉSOUDRE LES PROBLÈMES	57,0 %
D) FORMALITÉS ADMINISTRATIVES ADDITIONNELLES	42,7 %
E) RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE	53,1 %
F) RÉSULTAT DE LA MÉDIATION	52,9 %
G) ORDRES DE PAIEMENT ÉMIS	39,9 %
H) UNIFORMITÉ DES ACTIONS DES AAT	56,5 %
B.5 RAISONS DE LA NON-CONFORMITÉ DE L'ENTREPRISE EN 1996	
L'ENTREPRISE A TOUJOURS ÉTÉ EN CONFORMITÉ	73,6 %
INTERPRÉTATION ERRONÉE DE LA PARTIE III DU CODE	6,1 %
L'ENTREPRISE IGNORAIT LES EXIGENCES DE LA PARTIE III	14,6 %
L'ENTREPRISE RELEVAIT DE LA COMPÉTENCE PROVINCIALE ET NON FÉDÉRALE	4,1 %
DE NOUVEAUX EMPLOYÉS DES RH N'ÉTAIENT PAS AU COURANT DE LA PARTIE III	3,7 %
LES PROPRIÉTAIRES/GESTIONNAIRES SONT EN DÉSACCORD AVEC LES EXIGENCES DE LA PARTIE III	5,4 %
L'ENTREPRISE NE POUVAIT SE PERMETTRE DE SE CONFORMER À LA PARTIE III	1,7 %
LES EXIGENCES DE LA PARTIE NUISENT À LA COMPÉTITIVITÉ INTERNATIONALE	1,2 %
AUTRES RAISONS DE LA NON-CONFORMITÉ AUX DISPOSITIONS DE LA PARTIE III	3,7 %
B.6 PRIORITÉS RETENUES RELATIVEMENT À LA PRESTATION DES SERVICES DE LA PARTIE III**	
A) FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS ET DES SERVICES ÉDUCATIFS	57,9 %
B) EFFECTUER DES INSPECTIONS ET DES VÉRIFICATIONS SPORADIQUES	6,3 %
C) SERVIR DE MÉDIATEUR DANS DES	29,7 %

CONFLITS ENTRE EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS	
D) ENQUÊTER AU SUJET DES PLAINTES OU DES INFRACTIONS ÉVENTUELLES	30,2 %

*** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = pas du tout satisfait, 4 = assez satisfait et 7 = très satisfait. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.**

**** On a utilisé une échelle à trois cotes pour cet indicateur, soit 1 = pas une priorité, 2 = priorité moyenne et 3 = priorité importante. Les pourcentages indiqués ont été calculés en fonction de la proportion des réponses 3.**

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.4
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES EMPLOYÉS
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

C.1	**EMPLOYÉS (À L'EXCEPTION DES CONDUCTEURS DE CAMION) AYANT TRAVAILLÉ SELON LES HORAIRES SUIVANTS EN 1996***	
	A) PLUS DE 40 HEURES PAR SEMAINE	69,7 %
	B) PLUS DE 48 HEURES PAR SEMAINE	43,8 %
	C) PLUS DE 8 HEURES PAR SEMAINE	73,8 %
	(D) PLUS DE 7 JOURS CONSÉCUTIFS	20,7 %
	(E) HORAIRE DE TRAVAIL QUI NE TIENT PAS COMPTE DES DIMANCHES/CONGÉS FÉRIÉS	29,6 %
C.4	**PRATIQUES LORSQUE LA DURÉE NORMALE DE TRAVAIL DÉPASSE 48 HEURES**	
	LES EMPLOYÉS REÇOIVENT UN PRÉAVIS DES MODIFICATIONS APPORTÉES À L'HORAIRE	10,5 %
	AU MOINS 70 % DES EMPLOYÉS ACCEPTENT DE TRAVAILLER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	21,6 %
	LE SYNDICAT (LE CAS ÉCHÉANT) A DONNÉ SON ACCORD PRÉALABLE OU A TENU UN VOTE	0,9 %
	DES DÉROGATIONS ONT ÉTÉ OBTENUES DU PROGRAMME DU TRAVAIL DE DRHC	0,9 %
	SEULS LES EMPLOYÉS QUI LE SOUHAITAIENT ONT TRAVAILLÉ PLUS DE 48 HEURES PAR SEMAINE	33,0 %
	AUTRES PRATIQUES EN VIGUEUR LORSQUE LES EMPLOYÉS ONT TRAVAILLÉ 48 HEURES ET PLUS DANS UNE SEMAINE	5,1 %
	RIEN DE CE QUI PRÉCÈDE	15,8 %
	AUCUN EMPLOYÉ N'A TRAVAILLÉ PLUS DE 48 HEURES PAR SEMAINE	36,9 %

*** Peut comprendre de 1 % à 100 % des employés.**

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.5 NORMES D'EMPLOI ET CONFORMITÉ (D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

H.1	COMMENT LES PRATIQUES DES EMPLOYEURS SE COMPARENT AUX NORMES DE TRAVAIL	
A)	DURÉE NORMALE DU TRAVAIL	
	NE SAIS PAS	19,4 %
	INFÉRIEURE AUX NORMES DE LA PARTIE III	5,0 %
	ÉGALE OU EXCÈDE LES NORMES DE LA PARTIE III	75,6 %
B)	TAUX DE RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
	NE SAIS PAS	20,9 %
	INFÉRIEURES AUX NORMES DE LA PARTIE III	4,4 %
	ÉGALE OU SUPÉRIEUR AUX NORMES DE LA PARTIE III	74,8 %
C)	SALAIRE MINIMUM	
	NE SAIS PAS	11,1 %
	INFÉRIEUR AUX NORMES DE LA PARTIE III	0 %
	ÉGAL OU SUPÉRIEUR AUX NORMES DE LA PARTIE III	88,9 %
D)	ÉQUITÉ SALARIALE	
	NE SAIS PAS	16,4 %
	INFÉRIEURE AUX NORMES DE LA PARTIE III	1,1 %
	ÉGALE OU SUPÉRIEURE AUX NORMES DE LA PARTIE III	82,4 %
E)	CONGÉS ANNUELS	
	NE SAIS PAS	10,6 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	1,2 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	88,2 %
F)	CONGÉS FÉRIÉS	
	NE SAIS PAS	10,0 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	1,4 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	88,7 %
G)	RÉAFFECTATIONS OU CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAUX	
	NE SAIS PAS	26,3 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	0,3 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	73,4 %
H)	CONGÉS DE DÉCÈS	
	NE SAIS PAS	20,0 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	2,1 %

	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	77,9 %
I)	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	
	NE SAIS PAS	22,9 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	2,0 %
	CORRESPONDENT OU SUPÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	75,2 %
J)	LICENCIEMENTS COLLECTIFS	
	NE SAIS PAS	61,0 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	0,9 %
	CORRESPONDENT OU SUPÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	38,1 %
K)	INDEMNITÉS DE DÉPART	
	NE SAIS PAS	36,2 %
	INFÉRIEURES AUX NORMES DE LA PARTIE III	3,9 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	59,9 %
L)	CONGÉS DE MALADIE/MALADIES PROFESSIONNELLES	
	NE SAIS PAS	24,6 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	2,3 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	73,1 %
M)	PAIEMENT DU SALAIRE AU MOMENT OÙ IL EST EXIGIBLE	
	NE SAIS PAS	10,2 %
	INFÉRIEUR AUX NORMES DE LA PARTIE III	0,3 %
	CORRESPOND OU EXCÈDE LES NORMES DE LA PARTIE III	89,5 %
N)	POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL	
	NE SAIS PAS	38,1 %
	INFÉRIEURE AUX NORMES DE LA PARTIE III	2,9 %
	CORRESPOND OU EXCÈDE LES NORMES DE LA PARTIE III	59,0 %

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.6
NÉCESSITÉ D'OBTENIR PLUS DE RENSEIGNEMENTS OU DE MEILLEURS RENSEIGNEMENTS SUR LES DISPOSITIONS DE LA PARTIE III
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

H.3 BESOIN SIGNALÉ POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS OU DE MEILLEURS RENSEIGNEMENTS SUR LES DISPOSITIONS DU CODE		
A)	DURÉE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL AVANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	19,7 %

B)	TAUX DE MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	17,6 %
C)	SALAIRE MINIMUM	16,4 %
D)	ÉQUITÉ SALARIALE	16,2 %
E)	CONGÉS ANNUELS	18,0 %
F)	CONGÉS FÉRIÉS	18,0 %
G)	RÉAFFECTATIONS OU CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX	17,2 %
H)	CONGÉS DE DÉCÈS	19,5 %
I)	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	23,5 %
J)	LICENCIEMENTS COLLECTIFS	17,7 %
K)	INDEMNITÉS DE DÉPART	27,6 %
L)	CONGÉS DE MALADIE/MALADIES PROFESSIONNELLES	23,4 %
M)	PAIEMENT DU SALAIRE AU MOMENT OÙ IL EST EXIGIBLE	12,2 %
N)	POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL	24,3 %
O)	PAS BESOIN DE RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	60,4 %

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.7
FAÇON DONT LES EMPLOYEURS PERÇOIVENT LES COÛTS SUPPLÉMENTAIRES IMPOSÉS PAR L'APPLICATION DE LA PARTIE III
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

I.1/I.2 DISPOSITIONS QUI REPRÉSENTENT DES COÛTS SUPPLÉMENTAIRES		COÛTS ADMINISTRATIFS	COÛTS SALARIAUX
A)	DURÉE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL AVANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	10,4 %	12,7 %
B)	TAUX DE MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	9,7 %	15,1 %
C)	SALAIRE MINIMUM	2,1 %	2,8 %

D)	ÉQUITÉ SALARIALE	3,3 %	4,2 %
E)	CONGÉS ANNUELS	6,6 %	9,2 %
F)	CONGÉS FÉRIÉS	13,4 %	16,1 %
G)	RÉAFFECTIONS OU CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX	5,2 %	7,7 %
H)	CONGÉS DE DÉCÈS	5,2 %	11,6 %
I)	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	7,8 %	8,9 %
J)	LICENCIEMENTS COLLECTIFS	3,2 %	2,8 %
K)	INDEMNITÉS DE DÉPART	9,0 %	27,4 %
L)	CONGÉS DE MALADIE/MALADIES PROFESSIONNELLES	6,2 %	13,8 %
M)	PAIEMENT DU SALAIRE AU MOMENT OÙ IL EST EXIGIBLE	2,9 %	1,4 %
N)	POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL	3,0 %	1,6 %
O)	AUCUN COÛT SUPPLÉMENTAIRE	65,0 %	50,2 %

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.8
FAÇON DONT LES EMPLOYEURS PERÇOIVENT LES AVANTAGES SUPPLÉMENTAIRES DÉCOULANT DE LA PARTIE III
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

I.3 DISPOSITIONS QUI REPRÉSENTENT DES AVANTAGES		
A)	DURÉE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL AVANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	8,9 %
B)	TAUX DE MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	9,8 %
C)	SALAIRE MINIMUM	8,0 %
D)	ÉQUITÉ SALARIALE	13,2 %
E)	CONGÉS ANNUELS	26,0 %
F)	CONGÉS FÉRIÉS	21,1 %
G)	RÉAFFECTATIONS OU CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX	9,3 %
H)	CONGÉS DE DÉCÈS	14,7 %
I)	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	2,3 %

J)	LICENCIEMENTS COLLECTIFS	0,6 %
K)	INDEMNITÉS DE DÉPART	4,5 %
L)	CONGÉS DE MALADIE/MALADIES PROFESSIONNELLES	12,9 %
M)	PAIEMENT DU SALAIRE AU MOMENT OÙ IL EST EXIGIBLE	11,9 %
N)	POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL	5,9 %
O)	AUCUN AVANTAGE	54,7 %

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.9
PRINCIPAUX COÛTS ET AVANTAGES SIGNALÉS PAR LES EMPLOYEURS
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

I.5 COÛTS IMPORTANTS POUR L'ENTREPRISE RÉSULTANT DE LA PARTIE III*		
A)	COÛTS D'ADMINISTRATION PLUS ÉLEVÉS	9,8 %
B)	COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE PLUS ÉLEVÉS	24,6 %
C)	MOINS DE FLEXIBILITÉ POUR ÉTABLIR LES HORAIRES DE TRAVAIL	15,6 %
D)	DIFFICULTÉ DE S'ADAPTER AUX EXIGENCES DU MARCHÉ ET DU MONDE DES AFFAIRES	15,1 %
E)	PERTURBATION DE LA PRODUCTION	10,7 %
F)	PRODUCTIVITÉ RÉDUITE	12,2 %
G)	COMPÉTITIVITÉ INTERNATIONALE RÉDUITE	10,4 %
I.7 AVANTAGES IMPORTANTS POUR L'ENTREPRISE RÉSULTANT DE LA PARTIE III**		
A)	RESPECTER LES NORMES FÉDÉRALES SEULEMENT EST PLUS SIMPLE	39,2 %
B)	ÊTRE SUR UN PIED D'ÉGALITÉ AVEC LES AUTRES ENTREPRISES	26,0 %
C)	ÉVITER LES FRAIS JUDICIAIRES	30,1 %
D)	AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ	17,4 %
E)	AMÉLIORER LES RELATIONS DE TRAVAIL ENTRE LA GESTION ET LES EMPLOYÉS	24,2 %
F)	RÉDUIRE L'ABSENTÉISME ET/OU L'ÉPUISEMENT DES EMPLOYÉS	19,9 %
G)	AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS	25,8 %
H)	AMÉLIORER LE DEGRÉ DE SATISFACTION DES EMPLOYÉS À L'ÉGARD DE LEUR EMPLOI	26,0 %
I)	AUTRES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE	8,6 %
I.8 A) RAPPORT ENTRE LES COÛTS ET LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE***		
LES COÛTS SONT PLUS ÉLEVÉS		18,2 %
LES COÛTS ET LES AVANTAGES SONT		19,7 %

ÉQUIVALENTS	
LES AVANTAGES SONT PLUS ÉLEVÉS	15,6 %
NE SAIS PAS	46,5 %
B) RAPPORT ENTRE LES COÛTS ET LES AVANTAGES POUR LES EMPLOYÉS* **	
LES COÛTS SONT PLUS ÉLEVÉS	6,5 %
LES COÛTS ET LES AVANTAGES SONT ÉQUIVALENTS	15,1 %
LES AVANTAGES SONT PLUS ÉLEVÉS	28,5 %
NE SAIS PAS	49,8 %

*** Proportion des répondants qui ont signalé des COÛTS IMPORTANTS**

**** Proportion des répondants qui ont signalé des AVANTAGES IMPORTANTS.**

***** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = coûts plus élevés, 4 = équilibre entre les coûts et les avantages et 7 = avantages plus élevés. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 1, 2 et 3 (coûts plus élevés) par opposition au total des cotes 5, 6 et 7 (avantages plus élevés).**

TABLEAU DES EMPLOYEURS B.10
CHANGEMENTS AU PROGRAMME DU TRAVAIL, POSSIBILITÉS D'AMÉLIORATION ET RÉSOLUTION DES CONFLITS INTERNES
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 617 EMPLOYEURS)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

K.1 LES ENTREPRISES QUI ONT DES INFRACTIONS RÉPÉTÉES DEVRAIENT-ELLES ÊTRE RESPONSABLES DES COÛTS ADMINISTRATIFS?	
OUI, MAIS SEULEMENT LES ENTREPRISES QUI ONT DES PLAINTES OU DES INFRACTIONS RÉPÉTÉES	38,8 %
OUI, TOUTES LES ENTREPRISES	5,2 %
NON	56,0 %
K.2 OPTIONS QUI INTÉRESSENT LES ENTREPRISES POUR FAVORISER LE RESPECT DE LA PARTIE III	
PARTICIPER À DES SÉMINAIRES DU PROGRAMME DU TRAVAIL VISANT À EXPLIQUER LA PARTIE III	35,4 %
ÉTABLIR DES MÉCANISMES AU NIVEAU DE L'INDUSTRIE POUR RÉSOUDRE LES CONFLITS RELIÉS À LA PARTIE III	7,5 %
AVOIR PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III	32,1 %
RECEVOIR DES VISITES PLUS FRÉQUENTES OU PLUS D'AIDE DE LA PART DES AAT	7,9 %

OBTENIR UNE MEILLEURE DOCUMENTATION DE LA PART DU PROGRAMME DU TRAVAIL	31,6 %
AVOIR ACCÈS À DES RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III SUR INTERNET	22,3 %
AVOIR ACCÈS À UN NUMÉRO 800 POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III	40,9 %
AVOIR ACCÈS À DES RENSEIGNEMENTS PAR L'ENTREMISE D'ASSOCIATIONS	6,5 %
AVOIR D'AUTRES MÉTHODES DE PRESTATION DES SERVICES	3,0 %
AUTRES RESSOURCES OU CHANGEMENTS	1,3 %
RIEN DE CE QUI PRÉCÈDE	20,2 %
K.3 EXPÉRIENCE DANS LA RÉSOLUTION DE CONFLIT RELATIVEMENT À LA PARTIE III	
AUCUNE EXPÉRIENCE DANS LA RÉSOLUTION DE CONFLIT À L'INTERNE	79,8 %
CONVENTION COLLECTIVE	7,1 %
COMITÉ MIXTE (CADRES-EMPLOYÉS OU ENTREPRISE-SYNDICAT)	5,4 %
RECOURS AUX CADRES DE LA HAUTE DIRECTION	10,3 %
RECOURS À UN CABINET DE CONSULTANTS	6,0 %
AUTRES APPROCHES	2,6 %
K.4 INTÉRÊT À L'ÉGARD DE LA MISE SUR PIED DE MÉCANISMES INTERNES POUR RÉSOUDRE LES CONFLITS	
L'ENTREPRISE N'EST PAS INTÉRESSÉE PAR LES MÉCANISMES INTERNESDE RÉSOLUTION DE CONFLITS	66,4 %
NOUVEAUX MÉCANISMES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE	3,2 %
COMITÉ MIXTE (CADRES-EMPLOYÉS OU ENTREPRISE-SYNDICAT)	9,1 %
FORMATION EN RÉSOLUTION DE CONFLIT POUR LES CADRES	21,4 %
RECOURS À DES CONSULTANTS QUI POURRAIENT FOURNIR DE L'AIDE	7,3 %
AUTRE MÉCANISME DE RÉSOLUTION DE CONFLITS	2,8 %

C : TABLEAUX DES RÉPONSES DES SYNDICATS

TABLEAU DES SYNDICATS C.1
INFORMATION AU SUJET DE LA PARTIE III ET CONTACTS
AVEC LES AAT ET LE PROGRAMME DU TRAVAIL
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 73 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

A.1 EXPÉRIENCE DU SYNDICAT RELATIVEMENT AUX AAT ET AU PROGRAMME DU TRAVAIL	
DES AAT ONT DONNÉ UN SÉMINAIRE	3,1 %
DES AAT ONT FOURNI DES BROCHURES	15,6 %
DES AAT ONT RENCONTRÉ LES EMPLOYÉS OU LE SYNDICAT ET LEUR ONT FOURNI DES RENSEIGNEMENTS	12,5 %
LE SYNDICAT A DEMANDÉ DES RENSEIGNEMENTS AU PROGRAMME DU TRAVAIL OUÀ UN AAT AU SUJET DE LA PARTIE III	23,4 %
UN AAT A IDENTIFIÉ UNE SITUATION DE NON-CONFORMITÉ À LA PARTIE III AU COURS D'UNE INSPECTION	9,4 %
UN AAT A VISITÉ L'ENTREPRISE POUR ENQUÊTER AU SUJET D'UNE PLAINTE D'UN EMPLOYÉ	7,8 %
UN AAT A SERVI DE MÉDIATEUR OU A AIDÉ À NÉGOCIER LE RÈGLEMENT D'UNE PLAINTE D'UN EMPLOYÉ	4,7 %
UN AAT A JUGÉ QUE L'ENTREPRISE AVAIT TORT	4,7 %
UN AAT A ÉMIS UN ORDRE DE PAIEMENT DU SALAIRE OU D'UNE INDEMNITÉ DE DÉPART POUR UN EMPLOYÉ	0 %
AUCUN CONTACT AVEC LE PROGRAMME DU TRAVAIL OU UN AAT	46,9 %
NE SAIS PAS	28,1 %
A.3 FAÇON DONT L'INFORMATION AU SUJET DE LA PARTIE III EST FOURNIE AUX EMPLOYÉS	
LES EXIGENCES DE LA PARTIE III SONT AFFICHÉES	16,2 %
LES BROCHURES DU PROGRAMME DU TRAVAIL SONT AFFICHÉES OU DISTRIBUÉES	16,2 %
D'AUTRES RENSEIGNEMENTS ÉCRITS SONT DISTRIBUÉS AUX EMPLOYÉS	0 %
LES CADRES OU LES PROPRIÉTAIRES EXPLIQUENT LA PARTIE III, AU BESOIN	7,4 %
LES AAT EXPLIQUENT LA PARTIE III AUX EMPLOYÉS LORS DES VISITES	2,9 %
LE SYNDICAT FOURNIT DES RENSEIGNEMENTS ÉCRITS SUR LA PARTIE III	23,5 %
LE SYNDICAT FOURNIT DES RENSEIGNEMENTS VERBAUX AUX MEMBRES	44,1 %
AUTRE	1,5 %
RIEN DE CE QUI PRÉCÈDE	33,8 %

TABLEAU DES SYNDICATS C.2
SATISFACTION DES SYNDICATS À L'ÉGARD DES DIFFÉRENTS ASPECTS DES CONTACTS AVEC LES AAT ET LE PROGRAMME DU TRAVAIL, DE LA CONFORMITÉ ET DES PRIORITÉS
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON

DE 73 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

A.2 SATISFACTION DES SYNDICATS À L'ÉGARD DES AAT ET DES DIVERS ASPECTS DU PROGRAMME DU TRAVAIL*		
		% SATISFAIT
A)	CLARTÉ ET UTILITÉ DE L'INFORMATION	71,4 %
B)	IMPARTIALITÉ DES AAT	76,5 %
C)	TEMPS REQUIS POUR RÉSOUDRE LES PROBLÈMES	64,3 %
D)	FORMALITÉS ADMINISTRATIVES ADDITIONNELLES	44,4 %
E)	RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE	72,7 %
F)	RÉSULTAT DE LA MÉDIATION	40,0 %
G)	ORDRE DE PAIEMENT ÉMIS	100,0 %
H)	UNIFORMITÉ DES ACTIONS DES AAT	72,7 %
A.8 PRIORITÉS RETENUES EN CE QUI A TRAIT À LA PRESTATION DES SERVICES ASSOCIÉS À LA PARTIE III**		
A)	FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS ET DES SERVICES ÉDUCATIFS	50,7 %
B)	EFFECTUER DES ENQUÊTES ET DES VÉRIFICATIONS SPORADIQUES	46,8 %
C)	SERVIR DE MÉDIATEUR DANS LES CONFLITS ENTRE EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS	39,3 %
D)	ENQUÊTER AU SUJET DES PLAINTES OU DES INFRACTIONS ÉVENTUELLES	64,5 %

*** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = pas du tout satisfait, 4 = assez satisfait et 7 = très satisfait. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 5, 6 et 7.**

**** On a utilisé une échelle à trois cotes pour cet indicateur, soit 1 pas une priorité, 2 = une priorité moyenne et 3 = une haute priorité. Les pourcentages indiqués ont été calculés en fonction de la proportion des réponses de cote 3.**

TABLEAU DES SYNDICATS C.3
MODIFICATIONS AU PROGRAMME DU TRAVAIL, POSSIBILITÉS D'AMÉLIORATION ET RÈGLEMENT DES CONFLITS INTERNES
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 73 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

A.6	COMMENT TRANSMETTRE AUX EMPLOYÉS LES RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III

	LES EMPLOYEURS DEVRAIENT ÊTRE TENUS DE DISTRIBUER PLUS D'INFO. SUR LA PARTIE III	70,8 %
	BROCHURES DISPONIBLES DANS TOUS LES LIEUX DE TRAVAIL ET DANS LES CRHC	41,7 %
	DISTRIBUTION AUX EMPLOYÉS D'UNE MEILLEURE DOCUMENTATION	40,3 %
	INFORMATION DISPONIBLE SUR INTERNET	25,0 %
	LIGNE D'INFORMATION SANS FRAIS	40,3 %
	TRANSMISSION D'INFORMATION PAR LE PROGRAMME DU TRAVAIL AUX SECTIONS LOCALES DES SYNDICATS	59,7 %
	TRANSMISSION DES RENSEIGNEMENTS PAR LES SYNDICATS À LEURS MEMBRES	37,5 %
	RENCONTRES PÉRIODIQUES DES AAT AVEC LES SYNDICATS ET LES EMPLOYÉS	31,9 %
	TRANSMISSION DE PLUS D'INFORMATION DE LA PART DES EMPLOYEURS AU SUJET DE LEURS PRATIQUES DE TRAVAIL,	33,3 %
	AUTRE	1,4 %
A.7	**POSSIBILITÉS INTÉRESSANTES EN VUE DE FACILITER LA CONFORMITÉ AUX DISPOSITIONS DE LA PARTIE III**	
	SÉMINAIRES DU PROGRAMME DU TRAVAIL POUR EXPLIQUER LA PARTIE III DE FAÇON PLUS DÉTAILLÉE	55,6 %
	PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III POUR LE SYNDICAT	44,4 %
	ÉTABLIR DES MÉCANISMES AU SEIN DE L'INDUSTRIE POUR RÉGLER LES CONFLITS RELIÉS À LA PARTIE III	19,4 %
	PLUS DE VISITES ET D'AIDE DE LA PART DES AAT	20,8 %
	MEILLEURE DOCUMENTATION POUR LE SYNDICAT DE LA PART DU PROGRAMME DU TRAVAIL	51,4 %
	MEILLEURE DOCUMENTATION POUR LES EMPLOYÉS DE LA PART DU PROGRAMME DU TRAVAIL	38,9 %
	RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III SUR INTERNET	20,8 %
	ACCÈS À UNE LIGNE 800 POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTIE III	40,3 %
	AUTRES RESSOURCES OU MODIFICATIONS	4,2 %
	RIEN DE CE QUI PRÉCÈDE	1,4 %
	NE SAIS PAS	9,7 %
A.9	**EXPÉRIENCE EN MATIÈRE DE RÈGLEMENT À L'INTERNE DES CONFLITS LIÉS À LA PARTIE III**	
	AUCUNE EXPÉRIENCE DANS LA RÉSOLUTION DE CONFLITS À L'INTERNE	59,7 %

	CONVENTION COLLECTIVE	40,3 %
	COMITÉ MIXTE CADRES-EMPLOYÉS OU ENTREPRISE-SYNDICAT	11,9 %
	RECOURS À UN CABINET DE CONSULTANTS	6,0 %
	AUTRES MÉTHODES	1,5 %
A.10	**INTÉRÊT MANIFESTÉ À L'ÉGARD DE LA MISE EN PLACE DE MÉCANISMES INTERNES DE RÉSOLUTION DES CONFLITS**	
	PAS INTÉRESSÉ AU MÉCANISME INTERNE DE RÉSOLUTION DES CONFLITS	33,9 %
	NOUVEAUX MÉCANISMES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE	35,5 %
	RECOURS À UN COMITÉ MIXTE CADRES-EMPLOYÉS OU ENTREPRISE-SYNDICAT	30,6 %
	RECOURS À DES CONSULTANTS POUVANT FOURNIR DE L'AIDE	12,9 %
	FORMATION EN MATIÈRE DE RÉSOLUTION DE CONFLIT POUR LES GESTIONNAIRES	29,0 %
	AUTRE MÉCANISME DE RÉSOLUTION DE CONFLIT	0 %

TABLEAU DES SYNDICATS C.4
NORMES DU TRAVAIL EN GÉNÉRAL ET CONFORMITÉ (D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 73
REPRÉSENTANTS SYNDICAUX)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

G.1 COMPARAISON EFFECTUÉE PAR LES SYNDICATS ENTRE LES PRATIQUES DE L'ENTREPRISE ET LES NORMES DU TRAVAIL		
A)	DURÉE NORMALE DU TRAVAIL	
	NE SAIS PAS	23,3 %
	INFÉRIEURE AUX NORMES DE LA PARTIE III	5,5 %
	ÉGALE OU EXCÈDE LES NORMES DE LA PARTIE III	71,2 %
B)	TAUX DE MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
	NE SAIS PAS	20,5 %
	INFÉRIEURE AUX NORMES DE LA PARTIE III	2,7 %
	ÉGALE OU SUPÉRIEUR AUX NORMES DE LA PARTIE III	76,7 %
C)	SALAIRE MINIMUM	
	NE SAIS PAS	28,8 %
	INFÉRIEUR AUX NORMES DE LA PARTIE III	0 %

	ÉGAL OU SUPÉRIEUR AUX NORMES DE LA PARTIE III	71,2 %
D)	ÉQUITÉ SALARIALE	
	NE SAIS PAS	28,8 %
	INFÉRIEURE AUX NORMES DE LA PARTIE III	2,7 %
	ÉGALE OU SUPÉRIEURE AUX NORMES DE LA PARTIE III	68,5 %
E)	CONGÉS ANNUELS	
	NE SAIS PAS	15,1 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	0 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT AUX NORMES DE LA PARTIE III	84,9 %
F)	CONGÉS FÉRIÉS	
	NE SAIS PAS	12,3 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	0 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	87,7 %
G)	RÉAFFECTATIONS OU CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX	
	NE SAIS PAS	43,8 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	1,4 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	54,8 %
H)	CONGÉS DE DÉCÈS	
	NE SAIS PAS	19,2 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	2,7 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	78,1 %
I)	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	
	NE SAIS PAS	42,5 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	6,8 %
	CORRESPONDENT OU SUPÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	50,7 %
J)	LICENCIEMENTS COLLECTIFS	
	NE SAIS PAS	56,2 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	5,5 %
	CORRESPONDENT OU SUPÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	38,4 %
K)	INDEMNITÉS DE DÉPART	
	NE SAIS PAS	45,2 %
	INFÉRIEURES AUX NORMES DE LA PARTIE III	9,6 %

	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	45,2 %
L)	CONGÉS DE MALADIE/MALADIES PROFESSIONNELLES	
	NE SAIS PAS	34,2 %
	INFÉRIEURS AUX NORMES DE LA PARTIE III	4,1 %
	CORRESPONDENT OU EXCÈDENT LES NORMES DE LA PARTIE III	61,6 %
M)	PAIEMENT DU SALAIRE AU MOMENT OÙ IL EST EXIGIBLE	
	NE SAIS PAS	16,4 %
	INFÉRIEUR AUX NORMES DE LA PARTIE III	5,5 %
	CORRESPOND OU EXCÈCE LES NORMES DE LA PARTIE III	78,1 %
N)	PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL	
	NE SAIS PAS	46,6 %
	INFÉRIEURE AUX NORMES DE LA PARTIE III	2,7 %
	CORRESPOND OU EXCÈDE LES NORMES DE LA PARTIE III	50,7 %

TABLEAU DES SYNDICATS C.5
NÉCESSITÉ D'OBTENIR PLUS D'INFORMATION OU UNE MEILLEURE INFORMATION
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 73 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

G.3 SUJETS QUI REQUIÈRENT PLUS D'INFORMATION OU UNE INFORMATION DE MEILLEURE QUALITÉ		
A)	DURÉE NORMALE DU TRAVAIL	12,3 %
B)	TAUX DE MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	13,7 %
C)	SALAIRE MINIMUM	4,1 %
D)	ÉQUITÉ SALARIALE	9,6 %
E)	CONGÉS ANNUELS	6,8 %
F)	CONGÉS FÉRIÉS	6,8 %
G)	RÉAFFECTATIONS OU CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX	15,1 %
H)	CONGÉS DE DÉCÈS	6,8 %
I)	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	21,9 %
J)	LICENCIEMENTS COLLECTIFS	19,2 %

K)	INDEMNITÉS DE DÉPART	20,5 %
L)	CONGÉS DE MALADIE/MALADIES PROFESSIONNELLES	13,7 %
M)	PAIEMENT DU SALAIRE AU MOMENT OÙ IL EST EXIGIBLE	8,2 %
N)	PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL	11,0 %
O)	PAS BESOIN D'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE	37,0 %
P)	NE SAIS PAS	13,7 %

TABLEAU DES SYNDICATS C.6
PERCEPTION DES SYNDICATS POUR CE QUI EST DES COÛTS SALARIAUX ADDITIONNELS IMPOSÉS À L'ENTREPRISE PAR LA PARTIE III
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 73 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

H.1 COÛTS ADMINISTRATIFS ADDITIONNELS IMPOSÉS PAR LES DISPOSITIONS DE LA PARTIE III		
A)	DURÉE NORMALE DU TRAVAIL	8,2 %
B)	TAUX DE MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	11,0 %
C)	SALAIRE MINIMUM	4,1 %
D)	ÉQUITÉ SALARIALE	2,7 %
E)	CONGÉS ANNUELS	5,5 %
F)	CONGÉS FÉRIÉS	9,6 %
G)	RÉAFFECTATIONS OU CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX	2,7 %
H)	CONGÉS DE DÉCÈS	4,1 %
I)	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	0 %
J)	LICENCIEMENTS COLLECTIFS	0 %
K)	INDEMNITÉS DE DÉPART	4,1 %
L)	CONGÉS DE MALADIE/MALADIES PROFESSIONNELLES	5,5 %
M)	PAIEMENT DU SALAIRE AU MOMENT OÙ IL EST EXIGIBLE	0 %
N)	PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL	1,4 %
O)	AUCUN COÛT SALARIAL ADDITIONNEL	28,8 %
P)	NE SAIS PAS	23,3 %

TABLEAU DES SYNDICATS C.7

PERCEPTION DES SYNDICATS POUR CE QUI EST DES AVANTAGES ADDITIONNELS QUI DÉCOULENT DE LA PARTIE III
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 73 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

H.2 LA PARTIE III ENTRAÎNE DES AVANTAGES ADDITIONNELS POUR L'ENTREPRISE		
A)	HEURES DE LA SEMAINE DE TRAVAIL AVANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	19,2 %
B)	TAUX DE MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16,4 %
C)	SALAIRE MINIMUM	5,5 %
D)	ÉQUITÉ SALARIALE	11,0 %
E)	CONGÉS ANNUELS	17,8 %
F)	CONGÉS FÉRIÉS	16,4 %
G)	RÉAFFECTATIONS OU CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX	9,6 %
H)	CONGÉS DE DÉCÈS	9,6 %
I)	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	2,7 %
J)	LICENCIEMENTS COLLECTIFS	4,1 %
K)	INDEMNITÉS DE DÉPART	5,5 %
L)	CONGÉS DE MALADIE/MALADIES PROFESSIONNELLES	8,2 %
M)	PAIEMENT DU SALAIRE AU MOMENT OÙ IL EST EXIGIBLE	12,3 %
N)	PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL	5,5 %
O)	AUCUN AVANTAGES ADDITIONNEL	15,1 %
P)	NE SAIS PAS	45,2 %

TABLEAU DES SYNDICATS C.8
PERCEPTION DES SYNDICATS POUR CE QUI EST DES TYPES DE COÛTS ET AVANTAGES
(D'APRÈS UN SONDAGE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 73 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX)
(Les pourcentages comprennent des réponses multiples et ne totalisent pas nécessairement 100 %)

H.3	COÛTS POUR L'ENTREPRISE DÉCOULANT DE LA PARTIE III*	
A)	COÛTS ADMINISTRATIFS PLUS ÉLEVÉS	11,8 %
B)	COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE PLUS ÉLEVÉS	32,4 %
C)	MOINS DE FLEXIBILITÉ POUR ÉTABLIR LES HORAIRES DE TRAVAIL	21,6 %
D)	DIFFICULTÉ DE S'ADAPTER AUX EXIGENCES DU MARCHÉ ET DU MONDE DES AFFAIRES	8,6 %

	E) PERTURBATION DE LA PRODUCTION	10,0 %
	F) PRODUCTIVITÉ RÉDUITE	12,1 %
	G) COMPÉTITIVITÉ INTERNATIONALE RÉDUITE	11,1 %
	H) AUTRES COÛTS DÉCOULANT DE LA PARTIE III	33,3 %
H.4	**AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE DÉCOULANT DE LA PARTIE III****	
	A) RESPECTER LES NORMES FÉDÉRALES SEULEMENT EST PLUS SIMPLE	43,8 %
	B) ÊTRE SUR UN PIED D'ÉGALITÉ AVEC LES AUTRES ENTREPRISES	42,4 %
	C) ÉVITER LES FRAIS JUDICIAIRES	62,9 %
	D) AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ	37,5 %
	E) AUTRES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE	25,0 %
	F) AMÉLIORER LES RELATIONS DE TRAVAIL ENTRE LA GESTION ET LES EMPLOYÉS	50,0 %
	G) RÉDUIRE L'ABSENTÉISME OU L'ÉPUISEMENT DES EMPLOYÉS	39,5 %
	H) AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS	54,3 %
	I) AMÉLIORER LE DEGRÉ DE SATISFACTION DES EMPLOYÉS À L'ÉGARD DE LEUR EMPLOI	48,9 %
	J) AUTRES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE	0 %
H.5	**A) RAPPORT ENTRE LES COÛTS ET LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE*****	
	LES COÛTS SONT PLUS ÉLEVÉS	22,2 %
	LES COÛTS ET LES AVANTAGES SONT ÉQUIVALENTS	12,7 %
	LES AVANTAGES SONT PLUS ÉLEVÉS	19,0 %
	NE SAIS PAS	46,0 %
H.5	**B) RAPPORT ENTRE LES COÛTS ET LES AVANTAGES POUR LES EMPLOYÉS*****	
	LES COÛTS SONT PLUS ÉLEVÉS	6,6 %
	LES COÛTS ET LES AVANTAGES SONT ÉQUIVALENTS	13,1 %
	LES AVANTAGES SONT PLUS ÉLEVÉS	42,6 %
	NE SAIS PAS	37,7 %

*** Proportion de répondants qui ont signalé des COÛTS IMPORTANTS.**

**** Proportion de répondants qui ont signalé des AVANTAGES MAJEURS.**

***** On a utilisé une échelle à sept cotes pour cet indicateur, soit 1 = coûts plus élevés, 4 = équilibre entre les coûts et les avantages et 7 = avantages plus élevés. Les pourcentages indiqués représentent le total des cotes 1, 2 et 3 (coûts plus élevés) par opposition au total des cotes 5, 6 et 7 (avantages plus élevés).**

TABLE DES MATIÈRES

Annexe D - Notes sur la méthode, les données et les indicateurs

D.1 Les sondages

Aperçu : Trois sondages ont été menés dans le cadre de cette évaluation. Un sondage d'envergure auprès des employeurs relevant de la compétence fédérale a recueilli des renseignements à partir d'un échantillon national d'employeurs sur des sujets tels que : les pratiques d'emploi, leur satisfaction à l'égard du *Code canadien du travail* et du Programme du travail, ainsi que leur perception relativement aux coûts et aux avantages associés aux normes fédérales du travail. Une caractéristique particulière du sondage auprès des employeurs est qu'il constitue une tentative (une première, à la connaissance de l'évaluateur) de mesurer la conformité ou la non-conformité aux pratiques d'emploi prévues au Code. Ce sondage constitue le noyau de la présente évaluation.

Un sondage parallèle, mais de dimension moindre, le sondage auprès des syndicats a examiné les mêmes questions que le sondage auprès des employeurs. L'échantillon des syndicats était moins grand que celui des employeurs en raison du nombre relativement faible d'employeurs à personnel syndiqué au sein du secteur fédéral. (Il faut toutefois signaler que les plus importants employeurs relèvent de la compétence fédérale et, par conséquent, la plupart des employés des industries de compétence fédérale sont employés dans un petit nombre de grandes sociétés privées et de sociétés d'État.) Ce sondage comprenait également un volet exploratoire, en ce sens que bon nombre des syndicats échantillonnés n'avaient qu'une expérience restreinte des dispositions de la Partie III et, dans de nombreux cas, seulement une connaissance partielle de la façon dont les pratiques de leur propre employeur se comparaient aux normes de la Partie III[89]. Pour la plupart des syndicats sondés, il s'agissait d'une enquête très novatrice car de nombreux représentants ont signalé qu'ils ne s'étaient jamais penchés sur la question des pratiques d'emploi dans leur établissement en fonction de la Partie III.

En troisième lieu, un sondage auprès des agents des affaires du travail (AAT) a examiné les questions relatives aux normes du travail selon une perspective de prestation. Les sujets examinés comprenaient la prestation du programme, les opérations, la satisfaction à l'égard de l'emploi, la sensibilisation de l'employeur, la connaissance du syndicat et des employés au sujet du Code et les façons d'améliorer la conformité au *Code du*

travail. **Les questionnaires dans trois sondages sont reproduits à l'annexe B.**

Échantillonnage : Au départ, l'échantillon des employeurs et des syndicats a été prélevé du système d'information sur les opérations de travail (SIOT) qui renferme des renseignements sur les antécédents de conformité (plaintes, infractions, etc.) de toutes les entreprises de compétence fédérale connues du Programme du travail. L'échantillon principal a été créé par l'échantillonnage d'employeurs inscrits au SIOT (entreprises connues du Programme du travail) et par un échantillon supplémentaire tiré des bases de données de Statistique Canada (entreprises non connues du Programme du travail). L'échantillon des employeurs a été stratifié au moyen des données sur la conformité et d'autres données connexes tirées du SIOT :

Employeurs inscrits au SIOT : Plus de 700 employeurs ont été échantillonnés à partir du SIOT de la façon suivante : le SIOT a servi de base à la création d'un bassin d'échantillonnage et à un sondage de sélection préliminaire des employeurs fédéraux inscrits au SIOT. Dans l'ensemble, quelque 1 800 entreprises ont été choisies pour le sondage de sélection préliminaire.

Ensuite, un sondage de sélection préliminaire a été entrepris par une équipe d'interviewers bilingues afin de déterminer si l'entreprise était encore en activité et de compétence fédérale, et d'obtenir des renseignements à son sujet (adresse à jour, numéro de télécopieur, noms de personnes-ressources, etc.). Cette démarche a généralement nécessité jusqu'à cinq appels téléphoniques et des recherches au moyen de l'assistance annuaire lorsque les numéros n'étaient pas disponibles. Un employeur a été réputé ne plus être en activité si aucun contact n'a pu être fait et qu'aucune preuve de l'existence de l'employeur n'a pu être trouvée au moyen de l'assistance annuaire ou des sources Internet. Parmi les entreprises sélectionnées, environ 72 p. 100 ont été localisées, jugées être encore en activité et de compétence fédérale[90]. Quelques leçons ont été tirées sur le plan opérationnel (voir à la fin de la présente annexe Base de données et autres enseignements).

Les employeurs encore en affaires ont été répartis en deux catégories principales en fonction des données du SIOT sur la conformité : les employeurs contre lesquels aucune plainte n'avait été portée et les employeurs contre lesquels des plaintes avaient été portées au cours de la période de référence de cinq ans. Un échantillon aléatoire de 350 employeurs a été

prélevé de chaque groupe pour le sondage auprès des employeurs.

Entreprises non-enregistrées dans le SIOT : un sous-échantillon d'entreprises non connues du SIOT a été établi à partir du cédérom de Canada Business Phone pour couvrir les entreprises fédérale non connues du Programme du travail au moment du sondage. On a généralement tenu pour acquis qu'il s'agirait surtout de nouvelles entreprises et qu'elles représenteraient principalement les nouvelles entreprises qui auraient dû être inscrites au SIOT pour remplacer environ 28 p. 100 des entreprises inscrites au SIOT ayant mis fin à leurs activités.

La liste de cet échantillon a été créée de la façon suivante : un échantillon national d'employeurs des groupes de la CTI réputés pour être partiellement ou totalement de compétence fédérale a été prélevé à partir du cédérom de Canada Business Phone (avec pondération du répertoire des entreprises de Statistique Canada). Les employeurs déjà inscrits au SIOT ont été éliminés par appariement informatique et manuel. Les numéros de téléphone ont été obtenus au moyen d'un appariement à des bases de données d'entreprises informatisées et de l'assistance annuaire, le cas échéant. Un sondage de sélection préliminaire a ensuite été entrepris par une équipe bilingue d'interviewers pour déterminer si l'entreprise était encore en activité, et de compétence fédérale et pour obtenir des renseignements à son sujet (adresse à jour, numéro de télécopieur, noms de personnes-ressources, etc.). Cette démarche a nécessité habituellement jusqu'à cinq appels téléphoniques et des recherches auprès de l'assistance annuaire lorsque les numéros n'étaient pas disponibles. Un employeur a été réputé ne plus être en activité lorsqu'aucun contact n'a pu être fait et qu'aucune preuve de l'existence de l'employeur n'a pu être trouvée au moyen de l'assistance annuaire ou des sources Internet. Il importe de signaler que la classification des employeurs a été effectuée par les recherchistes en fonction d'un guide de questions élaboré par le Programme du travail, mais que les classifications n'ont pas été vérifiées par la suite par le Programme du travail. Par conséquent, certaines erreurs de classification ont pu se produire[91].

Une difficulté particulière de cette partie du sondage consistait à déterminer si l'employeur relevait en fait de la compétence fédérale. Certains secteurs d'activité sont entièrement fédérale[92], de sorte qu'il a été assez

simple de déterminer le champ d'observation. Toutefois, pour réussir à déterminer si certains employeurs, tout particulièrement ceux du secteur du transport routier, étaient de compétence fédérale, il fallait poser des questions précises sur des sujets tels que : les expéditions interprovinciales ou internationales, la capacité d'expédier, le maintien en vigueur des permis; etc. Cette étape était généralement rendue plus difficile par le fait que de nombreux employeurs contactés ne savaient pas s'ils relevaient ou non de la compétence fédérale.

Un échantillon de 300 employeurs a été tiré de la liste de sélection préliminaire des employeurs de compétence fédérale non-enregistrés dans le SIOT afin de les inclure dans le sondage auprès des employeurs. Cet échantillon aléatoire a été prélevé dans les divers secteurs, provinces et territoires.

Syndicats : L'échantillon des syndicats a été établi à partir des entreprises syndiquées comprises dans l'échantillon du SIOT lorsque certains renseignements étaient disponibles au début du sondage relativement aux syndicats actifs dans chaque entreprise et aux noms des personnes-ressources. Ces renseignements ont été obtenus aux fins du sondage de la façon suivante : des personnes-ressources des syndicats ont été, dans la mesure du possible, jointes par téléphone et, lorsque les renseignements n'étaient pas disponibles ou à jour (comme dans le cas de la majorité des dossiers du SIOT) des contacts directs ont été effectués auprès des sections locales, des bureaux nationaux ou auprès de l'employeur. Ainsi, on a préparé une liste d'adresses complète contenant les noms de 150 représentants syndicaux à qui on a, par la suite, envoyé le questionnaire.

Agents des affaires du travail : L'échantillon des agents des affaires du travail a été tiré des listes du personnel de DRHC puis, mis au point de la façon suivante : une liste a été préparée à partir de la base de données du Programme du travail, puis examinée avec les conseillers techniques de la Partie III dans chaque région. Ceux-ci ont ajouté et supprimé des AAT qui n'étaient que depuis peu ou qui n'étaient plus mêlés aux activités de la Partie III. Ensuite, il a fallu mettre à jour les adresses et les listes, car de nombreux bureaux avaient déménagé et la plupart des renseignements au sujet des personnes-ressources nécessitaient des modifications. En dernière analyse, un échantillon de 105 AAT affectés à la Partie III du

Code canadien du travail a été dégagé et contacté en vue du sondage.

Mise en œuvre du sondage : Au bout du compte, le sondage a obtenu un bon taux de réponses, compte tenu des questions très détaillées et des normes de recherche actuelles relatives aux sondages : le taux de réponses a été de 63 p. 100 pour les employeurs, de 52 p. 100 pour les représentants syndicaux et de 70 p. 100 pour les employés.

Il a été difficile d'obtenir ces réponses en raison de la longueur des questionnaires (un grand nombre de questions étaient abordées et les questions sur les pratiques en matière d'emploi étaient particulièrement détaillées), de la réaction au sondage de la part des employeurs et des autres personnes, etc. Cet aspect avait été prévu au moment de la planification du sondage, et du temps avait été alloué pour les suivis (jusqu'à trois envois, téléphones et télécopies), mais certains autres facteurs ont également influé sur l'achèvement du sondage.

Pour de nombreux employeurs, le sondage était de nature délicate en ce sens que les représentants s'inquiétaient de l'aspect confidentiel du sondage, de savoir s'ils « en savaient suffisamment » au sujet du Code pour répondre aux questions et ainsi de suite. Dans le cas des représentants syndicaux, un des principaux obstacles consistait à trouver ces personnes. Généralement, la base de données du SIOT ne fournissait que quelques indices relativement aux représentants actuellement actifs au sein de chaque entreprise et, par la suite, ces personnes ont été difficiles à localiser.

De plus, le personnel des syndicats manifestait généralement un manque de connaissance au sujet de la Partie III, ce qui a constitué un obstacle supplémentaire à la participation. Le personnel chargé du sondage réussissait habituellement à surmonter cette difficulté en expliquant qu'il était important que le « point de vue syndical » soit inclus dans le sondage avec la « perspective de l'employeur ». Les AAT ont également causé certaines difficultés. Tout comme le personnel des syndicats, ils étaient difficiles à trouver et (en dépit des efforts de communication des évaluateurs et du Programme du travail) beaucoup d'entre eux se sont inquiétés du fait que leur charge de travail ne leur donnait pas le temps de remplir un questionnaire, de l'aspect confidentiel et de l'objectif du sondage.

Analyses statistiques : Toutes les données des employeurs examinées dans le rapport ont fait l'objet d'une pondération afin d'être représentatives de la population globale des entreprises relevant de la compétence fédérale visées par la Partie III. Des poids statistiques ont été créés pour compenser l'échantillon initial (strate de conformité) et l'absence de réponse en fonction de la province et de la taille du groupe d'activité économique[93].

Ainsi, de façon générale, tous les tableaux statistiques du rapport principal sont censés représenter une population nationale d'employeurs visés par la Partie III dans le secteur de compétence fédérale. Ces analyses fournissent un bon aperçu de l'ensemble de ce secteur. *Toutefois, il importe de signaler au lecteur que, dans cet aperçu, toutes les entreprises sont traitées sur un pied d'égalité.*

Manifestement, il y a lieu de distinguer les différents types d'entreprises — par exemple, séparer les petites entreprise de transport des grandes entreprises ferroviaires, des banques, etc. C'est la raison pour laquelle les données sont pondérées de manière à représenter la population nationale des entreprises résultantes. Par exemple, si le sondage est effectué auprès de 200 camionneurs et que la population (dans le SIOT) en comprend 5 000, le coefficient de pondération appliqué sera de 5 000/200 de sorte que, comparativement aux employeurs des autres secteurs, les camionneurs seront « pondérés » dans les résultats en fonction de leur importance au sein de la population du SIOT.

Dans l'ensemble, la pondération permet davantage la généralisation des énoncés au sujet de la population. À titre d'exemple, prenons une statistique comme celle qui figure dans le tableau 18, où 49,8 p. 100 des employeurs ont indiqué qu'ils « n'étaient pas en mesure » de comparer les coûts et les avantages découlant des normes de travail pour les employés. En utilisant des données pondérées, le chercheur peut inférer des nombres plus facilement —c'est-à-dire que, sur une population d'environ 9 000 entreprises, peut-être 4 500 donneraient cette réponse. Cette approche comporte certains avantages par rapport à l'utilisation des données « non pondérées » quant à l'analyse des sondages dans lesquels les variations de l'échantillonnage et du taux de réponse peuvent rendre la population des répondants très différente de la population échantillonnée.

Les exceptions signalées figurent toutes dans les annexes et font généralement l'objet d'analyses statistiques faisant appel à des tests de concordance, à des analyses de régression ou à des analyses discriminantes qui utilisent des données non pondérées. La taille de l'échantillon pour toutes les corrélations et analyses de l'employeur correspond à N = 618. Les données du sondage auprès des syndicats et des AAT sont non pondérées tout au long du rapport.

Voici la répartition des employeurs en fonction des secteurs d'activité pour les données pondérées et non pondérées.

SECTEUR	% DISTRIBUTION PONDÉRÉE DES ENTREPRISES INSCRITES AU SIOT	% DISTRIBUTION NON PONDÉRÉE DES ENTREPRISES INSCRITES AU SIOT

TRANSPORT ROUTIER	59,2	41,7
TRANSPORT AÉRIEN	13,2	15,2
AUTRE MODE DE TRANSPORT	2,2	4,9
COMMUNICATIONS	9,7	20,4
MOULINS ET ÉLÉVATEURS À GRAIN	6,1	5,3
PREMIÈRES NATIONS	7,2	6,0
AUTRES INDUSTRIES	2,3	6,5

L'analyse statistique a été effectuée au moyen du logiciel *Ensemble des programmes statistiques relatifs aux sciences sociales, version* Windows 6.1. Les analyses comprennent surtout des totalisations croisées, des moyennes, des corrélations et (dans quelques domaines d'intérêt particulier) des régressions, des analyses discriminantes et factorielles.

D.2 Indicateurs de conformité des employeurs

Indicateur de sondage : Aux fins de l'analyse des données tirées du sondage auprès des employeurs, un *indicateur global de conformité* a été créé pour évaluer le niveau général de conformité aux dispositions de la Partie III des entreprises particulières comprises dans l'échantillon du sondage. En raison de la difficulté de mesurer la conformité relativement à des points précis du Code, on a considéré qu'un indicateur global serait fiable pour établir la corrélation, effectuer les analyses de régression, etc.

Cet indicateur a été créé en utilisant 13 points différents du questionnaire (voir le tableau D.1 ci-dessous). La signification administrative de cet indicateur est importante puisqu'il montre un schéma global des caractéristiques plus vastes de la Partie III, mais il y a lieu de signaler qu'il ne constitue pas un indicateur de conformité empirique unidimensionnelle[94].

TABLEAU D.1 LISTE DES POINTS DE CONFORMITÉ POUR L'INDICATEUR GLOBAL DE CONFORMITÉ DÉRIVÉ DU SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS	
POINTS	**QUESTIONS**
HORAIRE DE TRAVAIL PROLONGÉ	C.1/C.4
HEURES SUPPLÉMENTAIRES APRÈS 40 HEURES	C.1/C.3
HEURES SUPPLÉMENTAIRES APRÈS 8 HEURES	C.1/C.3

PAYE DE VACANCES	D.1
CONGÉS FÉRIÉS	D.3/D.2
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS	E.2
INDEMNITÉS DE DÉPART	E.4
CONGÉS DE MATERNITÉ	G.1
PAYE	G.3
CONGÉS DE MALADIE	G.4
CONGÉS DE DÉCÈS	G.4
POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL	G.4
INDEMNITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	G.4

Notation de l'indicateur du sondage : Pour chaque point énuméré ci-dessus, les valeurs « 1 », « 0 » ou « -1 » ont été attribuées à chaque entreprise. La valeur « -1 » représente une réponse incompatible avec les normes du *Code du travail* (non-conformité); la valeur « 0 » a été attribuée aux réponses qui n'indiquaient pas clairement si l'entreprise était en conformité ou non (particulièrement lorsque les entreprises ont répondu à plusieurs reprises « autre catégorie » aux questions spécifiques du sondage) ou lorsqu'un point spécifique ne s'appliquait pas à l'entreprise (p. ex., les congés de maternité dans une entreprise qui ne compte pas d'employés féminins). À l'opposé, une valeur de « +1 » indiquait que l'entreprise se conformait aux dispositions du Code relativement à ce point précis.

Un poids égal a été attribué à chaque point de conformité particulier. L'indicateur global de conformité a été calculé en additionnant la note accordée à chacun de ces points du Code, ce qui a donné une échelle de valeurs pouvant varier de « 13 » à « -13 », où « 0 » peut indiquer diverses combinaisons de cas relativement aux 13 dispositions du Code[95]. Généralement, un résultat total de « 0 » indique que le nombre de points de non-conformité de l'employeur correspond au nombre de points de conformité. Le tableau D.2 (à la page suivante) montre la répartition (non pondérée) des entreprises en fonction du résultat global de l'indicateur de conformité.

L'indicateur global de conformité « 0 » signifie que l'employeur est « neutre » par rapport à l'indicateur total. En théorie, ceci pourrait signifier que la conformité de l'employeur ne peut être établie de façon certaine pour aucun point. Cette situation ne s'est produite que pour quelques employeurs. De façon plus générale, cela signifie que le nombre de points de conformité contribuant à l'indicateur de conformité correspond au nombre de points de non-conformité — par exemple, l'employeur est en conformité à l'égard de six points, en non-conformité à l'égard de six points et a obtenu à l'égard d'un autre un résultat de « 0 ». Ce large indicateur de conformité constitue une approximation de l'orientation globale de l'entreprise relativement aux normes de travail.

Indicateurs de conformité du SIOT : Deux indicateurs de conformité ont été dérivés de la base de données du SIOT pour l'analyse du sondage. Ceux-ci ont fourni une évaluation des plaintes (importante surtout du point de vue des coûts) et une évaluation des infractions. Voici les caractéristiques :

- **Taux de plaintes : afin de permettre la normalisation des employeurs de taille différente, ce taux a été calculé comme étant le taux de plaintes pour 1 000 employés — le nombre des employés étant évalué à partir des données du sondage, et le nombre d'infractions étant le total estimatif tiré du SIOT par le Programme du travail pour l'employeur sur une période de cinq ans.**
- **Taux d'infractions : pour permettre la normalisation des employeurs de taille différente, ce taux a été calculé comme étant le taux d'infractions pour 1 000 employés — le nombre d'employés étant évalué à partir des données du sondage, et le nombre d'infractions étant le total estimatif tiré du SIOT par le Programme du travail pour l'employeur sur une période de cinq ans.**

Dans diverses analyses statistiques, plus particulièrement les totalisations croisées, les trois indicateurs de conformité étaient habituellement répartis en trois sous-groupes, de taille à peu près égale, dans la population des données pondérées, pour permettre plus facilement la comparaison des sous-groupes entre eux (voir ci-dessous).

TABLEAU D.2
RÉPARTITION DES EMPLOYEURS EN FONCTION DE L'INDICATEUR GLOBAL DE CONFORMITÉ[96]
(DONNÉES NON PONDÉRÉES *)

	VALEUR	FRÉQUENCE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULATIF
NIVEAU ÉLEVÉ DE CONFORMITÉ	13	7	1,1	1,2
	12	5	0,8	2,0
	11	5	0,8	2,8
	10	8	1,3	4,2
	9	28	4,5	8,8
	8	22	3,6	12,5
	7	31	5,0	17,7
	6	45	7,3	25,2
	5	50	8,1	33,6
	4	45	7,3	41,1
	3	60	9,7	51,1
	2	45	7,3	58,6
	1	53	8,6	67,4
NEUTRE/NE	0	53	8,6	76,3

SAIT PAS				
	-1	55	8,9	85,5
	-2	26	4,2	89,8
	-3	24	3,9	93,8
	-4	19	3,1	97,0
	-5	7	1,1	98,2
	-6	4	0,6	98,8
	-7	4	0,6	99,5
FAIBLE NIVEAU DE CONFORMITÉ	-8	3	0,5	100,0
		618	100,0	100,0

*** En fonction de 599 cas ayant des données complètes. Dix-neuf cas ayant plus de trois réponses manquantes ont été exclus de l'indicateur de conformité.**

Relation entre les indicateurs de conformité : Une des questions clés posées au début de l'étude a été : *« Quelle est la relation entre les données du SIOT sur la conformité (conformité administrative) et les pratiques d'emploi actuelles des employeurs? »* Une question connexe a été : *« Quel est le niveau de conformité ou de comportement des employeurs non-inscrits dans le SIOT — les entreprises contre lesquelles une plainte n'a jamais été portée ou sur lesquelles l'attention du Programme du travail n'a jamais été attirée? »* Comme on le voit ci-dessous, les réponses à ces questions fournissent une perspective à l'égard des indicateurs ainsi qu'un aperçu potentiellement utile des opérations du Programme du travail.

Corrélations entre les indicateurs : Comme on pouvait s'y attendre, un examen des coefficients de corrélation simples a révélé une étroite relation entre les deux indicateurs du SIOT (plaintes et infractions) — une corrélation de 0,61 (r de Pearson). Cette forte corrélation était prévisible puisque, quasiment par définition, il ne peut y avoir d'infraction sans qu'une plainte soit déposée. La corrélation est un produit des pratiques administratives. Comme le montrent les tableaux D.3 et D.4, il y a eu variation de la conformité pour les différents groupements de conformité du SIOT, mais pas de façon continue.

Dans les tableaux, les entreprises ont été réparties en trois groupes de conformité à peu près égaux au moyen de l'indicateur du sondage. Il s'agit des groupes suivants :

- **niveau élevé de conformité (résultats de 5 à 13); N = 201 cas;**
- **niveau de conformité moyen (résultats de 1 à 4); N = 203 cas;**
- **faible niveau de conformité (résultats de -8, résultat le plus bas, à 0); N = 195 cas.**

Les taux pour les données du SIOT ont été calibrés de la façon suivante :

- **le taux des plaintes a été calculé comme le nombre total de plaintes sur une période de six ans par rapport au nombre d'employés, calibré à un taux pour 1 000 employés. La même procédure a été appliquée au taux des infractions.**
- **le point de séparation entre le faible niveau et le niveau élevé de plaintes correspondait à 140 infractions pour 1 000 employés sur une période de six ans. Parmi les entreprises inscrites au SIOT ayant des données complètes dans des totalisations croisées, 204 n'avaient fait l'objet d'aucune plainte, 158 avaient un faible niveau de plaintes et 79 enregistraient un niveau élevé de plaintes.**

Le point de séparation entre le faible niveau d'infractions et le niveau élevé se situait à 200 infractions pour 1 000 employés sur une période de six ans. Parmi les entreprises inscrites au SIOT ayant des données complètes dans les totalisations croisées, 271 n'avaient inscrit aucune infraction, 96 avaient un faible taux d'infractions et 65 avaient un taux élevé d'infractions.

Plaintes : Les entreprises ayant le niveau le plus élevé de conformité étaient les moins susceptibles d'avoir fait l'objet de plaintes (22.8 p. 100) (tableau D.3) et celles qui ont enregistré le niveau le plus faible de conformité étaient les plus susceptibles d'avoir un taux élevé de plaintes (28 p. 100). Toutefois, les entreprises ayant un niveau faible de conformité étaient aussi très susceptibles de n'avoir enregistré aucune plainte (54,7 p. 100 des employeurs à faible niveau de conformité), ce qui dénote un niveau élevé d'infractions non enregistrées par les employeurs (les employeurs sont non conformes, mais aucune plainte n'est enregistrée).

TABLEAU D.3
EMPLOYEURS EN FONCTION DES DONNÉES DU SONDAGE SUR LA CONFORMITÉ ET DES DONNÉES DU SIOT SUR LES PLAINTES
(N = 618 employeurs)

	PLAINTES FONDÉES SUR LA PARTIE III INSCRITES AU SIOT		
	AUCUNE PLAINTE ENREGISTRÉE	FAIBLE NIVEAU DE PLAINTES	NIVEAU ÉLEVÉ DE PLAINTES
SONDAGE SUR LA CONFORMITÉ			
NIVEAU ÉLEVÉ DE CONFORMITÉ	33,0 %	44,2 %	22,8 %
NIVEAU MOYEN DE CONFORMITÉ	50,1 %	30,7 %	19,2 %

FAIBLE NIVEAU DE CONFORMITÉ	54,7 %	17,3 %	28,0 %
Pearson r = ns, chi carré significatif au seuil de <0,01.			

Infractions : De même, le groupe pour lequel aucune infraction ne figurait dans le SIOT était largement distribué en ce qui a trait aux données actuelles sur les employeurs. Dans les cas où des infractions étaient enregistrées, un faible taux d'infractions était corrélé à un taux élevé de conformité : les employeurs ayant un taux élevé de conformité (31,9 p. 100) étaient deux fois et demie plus susceptibles d'avoir un faible taux d'infractions que ceux pour lesquels le sondage a révélé un faible taux de conformité (12,8 p. 100). De même, les employeurs pour lesquels le sondage a révélé un faible taux de conformité (29 p. 100) étaient plus de trois fois plus susceptibles d'avoir un taux élevé d'infractions que ceux pour lesquels le sondage a révélé un taux élevé de conformité (8,3 p. 100). Les variations des totalisations croisées étaient significatives (chi carré significatif au seuil de P<0.01[97], mais non en relation linéaire, ce qui a révélé une corrélation globale de seulement r =0,14 (Pearson's).

TABLEAU D.4
EMPLOYEURS EN FONCTION DES DONNÉES DU SONDAGE SUR LA CONFORMITÉ ET DES DONNÉES DU SIOT SUR LES INFRACTIONS
(N = 618 employeurs)

	PLAINTES FONDÉES SUR LA PARTIE III INSCRITES AU SIOT		
	AUCUNE INFRACTION INSCRITE	FAIBLE TAUX D'INFRACTION	TAUX ÉLEVÉ D'INFRACTION
SONDAGE SUR LA CONFORMITÉ			
NIVEAU ÉLEVÉ DE CONFORMITÉ	59,8 %	31,9 %	8,3 %
NIVEAU MOYEN DE CONFORMITÉ	62,1 %	17,1 %	20,8 %
FAIBLE NIVEAU DE CONFORMITÉ	58,1 %	12,8 %	29,0 %
Pearson r = 0,14 significatif au seuil de P , 0,01; Chi carré significatif au seuil de < 0,01.			

Mise en garde : L'évaluation de ces données doit prendre en compte le fait que les mesures sont prises à différentes périodes — par conséquent les deux mesures peuvent être exactes. Même si cela était, il en découlerait certaines conséquences. Puisque les données du SIOT sur les infractions couvrent les derniers cinq

ans, il serait raisonnable de prévoir que si le programme disposait de mécanismes visant à obtenir la conformité, il en résulterait un taux de conformité beaucoup plus élevé chez les anciens contrevenants. Les données laissent entendre le contraire, et il est particulièrement vraisemblable que les employeurs qui ont toujours enregistré un taux élevé d'infractions seront encore en situation de non-conformité.

Cela laisse entrevoir deux répercussions possibles : 1) l'exécution partielle : comme les résultats de l'évaluation l'ont déjà montré, les AAT consacrent tout leur temps à traiter chaque plainte particulière. Pour cette raison, les AAT n'effectuent pas de vérifications complètes de la conformité à l'égard des employeurs contrevenants[98]. Par conséquent, une plainte donnée peut être traitée, mais le fait que l'employeur soit en situation de non-conformité dans d'autres domaines n'est jamais examiné dans le processus de sorte que d'autres infractions peuvent demeurer latentes jusqu'à ce qu'une nouvelle plainte soit déposée. Ce type de résultat révèle les dangers d'un système principalement axé sur les plaintes; 2) nécessité de disposer d'outils d'exécution : si l'employeur donné est un contrevenant tenace qui mise sur l'absence de ressources du Programme du travail pour rester à l'abri des mesures d'exécution, il y aurait peut-être lieu, à titre de directive appropriée, de recommander l'application de sanctions plus sévères ou une récupération des coûts.

D.3 Certaines données du SIOT et analyses connexes

D.3.1 Questions relatives au volume de travail du SIOT

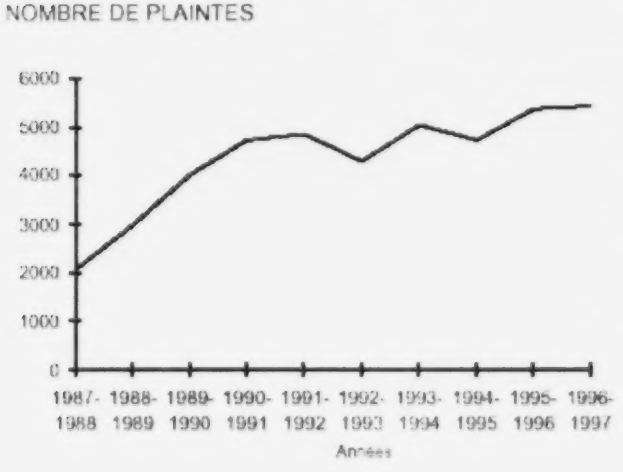
Les sections qui suivent présentent d'autres analyses des données du SIOT et du sondage sur la conformité. L'analyse repose sur le résumé des données sur la conformité fournies par Développement des ressources humaines Canada[99] à SPR Associates inc. sur les employeurs relevant de la compétence fédérale. Ces données ont servi à des fins d'échantillonnage dans le cadre du sondage auprès des employeurs et elles ont été reliées à la base de données du sondage pour examiner des questions plus larges de conformité et d'administration du Programme (section D.3.2)

Charge de travail : Les données administratives du Programme du travail indiquent une augmentation importante du nombre de plaintes ayant fait l'objet d'une enquête par les agents des affaires du travail au cours des dernières années. Comme le montre le tableau D.5, le nombre de plaintes reçues par le Programme du travail a plus que doublé au cours des 10 dernières années, et une augmentation significative s'est également produite au cours des deux derniers exercices. Le personnel du Programme du travail a mentionné qu'une augmentation du nombre des plaintes n'était pas inhabituelle compte tenu du recul économique, mais qu'une

nette tendance à plus long terme se dessine vers un plus grand nombre de plaintes fondées sur la Partie III, et ce, même au cours de la période après la récession du milieu des années 90.

Cette charge de travail accrue doit également être considérée dans le contexte du réaménagement récent du programme et de la rationalisation nécessités par l'intégration de Travail Canada à Développement des ressources humaines Canada. L'importance de la charge de travail a constitué une préoccupation souvent mentionnée dans les réponses au sondage des AAT, et les données administratives appuient généralement le fait que les gestionnaires du programme ont été confrontés à un défi de taille lorsqu'ils ont dû composer avec le volet des enquêtes dans le cadre de leurs activités. Comme il est signalé dans le principal rapport d'évaluation, il est possible que cette situation ait nui de façon significative à la fonction préventive du Programme et aux ressources consacrées aux mesures éducationnelles.

TABLEAU D.5
TENDANCES RELATIVES AU NOMBRE DE PLAINTES DÉPOSÉES AUPRÈS DU PROGRAMME DU TRAVAIL



Source : SIOT - Comprend les plaintes pour congédiement injustifié et les plaintes qui n'ont pas fait l'objet d'une enquête par les AAT (plaintes informelles).

D.3.2 Corrélats de conformité

Les corrélations entre les indicateurs de conformité et les caractéristiques des divers employeurs sont énoncées ci-après relativement aux plaintes (tableau D.6), aux infractions (tableau D.7) et aux pratiques visant à garantir la conformité mesurée par le sondage (tableau D.8). Ces résultats sont brièvement examinés ci-dessous. Dans l'ensemble, le statut syndical a été jugé être le prédicteur le plus stable suivi par bon nombre d'employés. De façon générale, les prévisions tirées du sondage sur la conformité étaient plus significatives que les prévisions tirées des données du

SIOT.

Conformité en fonction des secteurs : Pour chaque indicateur de conformité, une faible corrélation a été trouvée entre la non-conformité et l'industrie du transport routier, tandis que les autres secteurs n'ont pas semblé être corrélés d'une façon significative avec la conformité ou la non-conformité aux normes du travail.

À titre d'exemple, en ce qui a trait à l'indicateur de conformité du sondage, la proportion d'entreprises à haut niveau de conformité de l'industrie du camionnage est inférieure à celle de tous les autres secteurs (suivie de près par les autres groupes de transport et les Premières nations). L'importance des petites exploitations dans le secteur du transport routier peut influer en partie sur ces résultats (voir la section D.3.3).

Lorsqu'on examine les taux de plaintes et d'infractions, la relation entre l'industrie du transport routier et le faible niveau de conformité apparaît très clairement, particulièrement en ce qui a trait aux taux d'infractions. L'industrie du transport routier enregistre un taux d'infractions beaucoup plus élevé que la plupart des autres secteurs d'activité et elle comprend une proportion beaucoup plus faible d'entreprises contre lesquelles aucune infraction n'a été inscrite. (Il importe de signaler que les infractions sont en grande partie axées sur les plaintes et qu'elles ne constituent pas nécessairement un bon indicateur de la conformité globale. Par conséquent, il semble prématuré de formuler des conclusions définitives sur la mesure dans laquelle on peut prédire la conformité aux dispositions du Code d'un secteur [voir la section D.3.3]).

Conformité en fonction de la taille : Comme en fait état le rapport principal, il existe une corrélation significative sur le plan statistique entre la conformité au *Code canadien du travail,* telle que mesurée par le sondage, et la taille des entreprises. La relation est illustrée dans le tableau D.8 qui montre le pourcentage d'entreprises de taille différente selon les trois niveaux de conformité mesurés par le sondage. Les tableaux D.6 et D.7 montrent la relation entre les données du SIOT sur la conformité (exprimée en fonction du nombre total de plaintes/infractions au cours des cinq dernières années pour 1 000 employés) et la taille des entreprises.

Comme on pouvait s'y attendre, au sein de la population des entreprises relevant de la compétence fédérale, les entreprises de plus grande taille risquent davantage de faire l'objet de plaintes ou de voir des infractions être inscrites contre elles que les entreprises de plus petite taille, simplement parce qu'elles ont plus d'employés et que ceux-ci sont moins réticents à déposer des plaintes. Les plus grandes entreprises ont moins de chance d'être à l'abri des plaintes ou des infractions parce que la plus grande

taille de leur effectif les rend plus susceptibles de faire l'objet d'au moins une plainte ou infraction. Toutefois, leurs *taux* d'infractions et de plaintes pour 1 000 employés sont plus bas que ceux des entreprises plus petites comme on pouvait s'y attendre, puisque le sondage révèle des taux de conformité plus élevés chez les entreprises de plus grande taille. En ce sens, les résultats du sondage et les données du SIOT laissent entendre de façon cohérente que la non-conformité est plus répandue au sein des entreprises plus petites.

Conformité en fonction de la syndicalisation : Les tableaux D.6 à D.8 montrent également les données sur la conformité tirées du sondage et de la base de données du SIOT en fonction de la syndicalisation. Le tableau D.8 montre clairement la corrélation entre les niveaux les plus élevés de conformité et la syndicalisation; les entreprises à personnel syndiqué ont deux fois plus de chance d'appartenir à la catégorie de conformité élevée que les employeurs dont le personnel est non-syndiqué. On constate également que les données administratives révèlent cette relation beaucoup moins clairement — les plaintes ne sont pas en corrélation avec le statut syndical, tandis que les infractions le sont mais à un degré beaucoup moindre que dans le cas des indicateurs du sondage.

La différence entre l'indicateur du sondage et l'indicateur administratif peut découler du fait que les travailleurs syndiqués ont beaucoup plus de chance d'être au courant des droits que leur reconnaît le *Code du travail* et d'être protégés des représailles que les travailleurs non-syndiqués. Ce plus haut niveau de sensibilisation peut entraîner un nombre de plaintes[100] et d'infractions plus élevé que la normale, compte tenu du fait que les employeurs dans les entreprises où le personnel est syndiqué se conforment généralement davantage au *Code du travail* (comme l'a mesuré le sondage). Ceci illustre le genre d'« erreurs de sélection » qui surviennent dans un système d'intervention axé sur les plaintes, alors que les entreprises qui se conforment le moins ne sont pas toujours celles qui génèrent le plus de plaintes.

Coûts et compétitivité internationale : Le sondage a demandé aux employeurs d'indiquer dans quelle mesure ils estimaient que les normes du travail leur imposent des coûts qui pourraient réduire la compétitivité internationale de leurs entreprises. Comme le signale le rapport principal, seulement 7,8 p. 100 des employeurs ont répondu que la perte de compétitivité internationale résultant des normes du travail représentait un coût important, tandis que 15,2 p. 100 ont parlé d'un coût mineur et que 76,9 p. 100 ont dit qu'elle n'entraînait aucun coût. Aucune corrélation n'a été trouvée ici avec la conformité. Toutefois, une corrélation importante a été relevée entre les coûts et les avantages de la conformité et l'indicateur de conformité du sondage. De façon générale, les entreprises qui se conforment le plus sont celles qui sont les plus susceptibles de signaler des coûts et des avantages

élevés.

TABLEAU D.6
CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS SELON LE NIVEAU DE
PLAINTES INSCRITES DANS LE SIOT
(D'après un échantillon total de 441 employeurs inscrits dans le SIOT (ne comprend pas l'échantillon des entreprises ne figurant pas dans le SIOT) Le nombre d'entreprises dans chaque sous-catégorie est indiqué entre (parenthèses)

	PLAINTES FONDÉES SUR LA PARTIE III, INSCRITES DANS LE SIOT		
	AUCUNE PLAINTE INSCRITE	FAIBLE NIVEAU DE PLAINTES	NIVEAU ÉLEVÉ DE PLAINTES
SECTEUR D'ACTIVITÉ*			
TRANSPORT ROUTIER (199)	38,6 %	32,5 %	28,8 %
TRANSPORT AÉRIEN (62)	66,3 %	15,7 %	17,9 %
AUTRE MODE DE TRANSPORT (13)	53,4 %	46,6 %	0,0 %
COMMUNICATIONS (73)	56,8 %	35,2 %	8,0 %
MOULINS ET ÉLÉVATEURS À GRAIN (31)	66,9 %	16,4 %	16,7 %
PREMIÈRES NATIONS (32)	55,3 %	22,0 %	22,7 %
AUTRES INDUSTRIES (31)	45,1 %	51,8 %	3,1 %
NOMBRE D'EMPLOYÉS*			
1-19 EMPLOYÉS (239)	53,4 %	18,7 %	27,9 %
20-49 EMPLOYÉS (93)	43,3 %	40,2 %	16,5 %
50-99 EMPLOYÉS (36)	13,8 %	76,5 %	9,6 %
PLUS DE 100 EMPLOYÉS (66)	21,4 %	60,7 %	17,9 %
STATUT SYNDICAL DE L'EMPLOYEUR*			
EMPLOYÉS SYNDIQUÉS (352)	48,2 %	27,3 %	24,6 %
EMPLOYÉS NON-SYNDIQUÉS (89)	41,6 %	42,6 %	15,8 %
POURCENTAGE DES AFFAIRES DE L'ENTREPRISE CONSACRÉES À L'EXPORTATION			
AUCUNE EXPORTATION (208)	55,7 %	25,9 %	18,4 %
EXPORTATIONS REPRÉSENTANT MOINS DE 50 % DES	44,8 %	34,0 %	21,1 %

VENTES (108)			
EXPORTATIONS REPRÉSENTANT PLUS DE 50 % DES VENTES (80)	37,5 %	29,0 %	33,5 %
RECOURS RÉCENT À LA SOUS-TRAITANCE			
RÉDUCTION DE LA SOUS-TRAITANCE (244)	47,9 %	29,1 %	23,0 %
ACCROISSEMENT DE LA SOUS-TRAITANCE (92)	37,8 %	36,4 %	25,8 %
DONNÉES RÉCENTES SUR LA RENTABILITÉ			
RENTABILITÉ FAIBLE À MOYENNE (163)	42,5 %	29,0 %	28,4 %
RENTABILITÉ DE L'EXPLOITATION (168)	42,2 %	33,9 %	23,9 %
COÛTS PERÇUS DE LA PARTIE III			
AUCUN COÛT (132)	55,4 %	21,9 %	22,7 %
COÛTS MINEURS (165)	50,1 %	32,1 %	17,8 %
COÛTS MODÉRÉS (113)	36,3 %	32,7 %	31,0 %
COÛTS IMPORTANTS (31)	39,3 %	30,2 %	30,5 %
PERCEPTION DES AVANTAGES DE LA PARTIE III*			
AUCUN AVANTAGE (97)	58,9 %	22,6 %	18,5 %
AVANTAGES MINEURS (112)	44,8 %	30,6 %	24,5 %
AVANTAGES MODÉRÉS (133)	45,8 %	33,7 %	20,4 %
AVANTAGES IMPORTANTS (99)	39,8 %	29,2 %	31,0 %
*** Chi carré significatif au seuil de P<0,01.**			

TABLEAU D.7
CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS EN FONCTION DES INFRACTIONS INSCRITES DANS LE SIOT
(N = 441 employeurs inscrits dans le SIOT seulement)
Le nombre d'entreprises dans chaque sous-catégorie est indiqué entre (parenthèses)

	PLAINTES FONDÉES SUR LA PARTIE III, INSCRITES DANS LE SIOT		
	AUCUNE PLAINTE INSCRITE	**FAIBLE NIVEAU DE PLAINTES**	**NIVEAU ÉLEVÉ DE PLAINTES**
SECTEUR D'ACTIVITÉ*			

TRANSPORT ROUTIER (199)	49,8 %	23,0 %	27,3 %	r=0,12**
TRANSPORT AÉRIEN (62)	78,6 %	8,4 %	13,0 %	
AUTRE MODE DE TRANSPORT (13)	88,6 %	11,4 %	0,0 %	
COMMUNICATIONS (73)	73,1 %	17,3 %	9,6 %	
MOULINS ET ÉLÉVATEURS À GRAIN (31)	62,4 %	11,3 %	26,3 %	
PREMIÈRES NATIONS (32)	83,1 %	16,9 %	0,0 %	r=0,10**
AUTRES INDUSTRIES (31)	84,0 %	10,2 %	5,8 %	
NOMBRE D'EMPLOYÉS*				
1-19 EMPLOYÉS (239)	62,3 %	11,5 %	26,2 %	
20-49 EMPLOYÉS (93)	63,8 %	19,6 %	16,7 %	
50-99 EMPLOYÉS (36)	55,2 %	41,2 %	3,7 %	
PLUS DE 100 EMPLOYÉS (66)	30,2 %	68,1 %	1,7 %	
STATUT SYNDICAL DE L'EMPLOYEUR*				
EMPLOYÉS SYNDIQUÉS (352)	61,6 %	17,4 %	21,0 %	r=-0,12**
EMPLOYÉS NON-SYNDIQUÉS (89)	51,9 %	29,1 %	19,0 %	
POURCENTAGE DES AFFAIRES DE L'ENTREPRISE CONSACRÉES À L'EXPORTATION				
AUCUNE EXPORTATION (208)	63,8 %	17,5 %	18,7 %	r=-0,14**
EXPORTATIONS REPRÉSENTANT MOINS DE 50 % DES VENTES (108)	60,8 %	15,4 %	23,8 %	
EXPORTATIONS REPRÉSENTANT PLUS DE 50 % DES VENTES (80)	48,7 %	25,6 %	25,7 %	
RECOURS RÉCENT À LA SOUS-TRAITANCE				
RÉDUCTION DE LA SOUS-TRAITANCE (244)	62,5 %	17,6 %	19,9 %	
ACCROISSEMENT DE LA SOUS-TRAITANCE (92)	53,6 %	24,1 %	22,4 %	
DONNÉES RÉCENTES SUR LA RENTABILITÉ				
RENTABILITÉ	54,5 %	16,2 %	29,3 %	

FAIBLE À MOYENNE (163)				
RENTABILITÉ DE L'EXPLOITATION (168)	57,7 %	24,7 %	17,6 %	
COÛTS PERÇUS DE LA PARTIE III				
AUCUN COÛT (132)	64,1 %	12,6 %	23,3 %	
COÛTS MINEURS (165)	61,6 %	19,2 %	19,2 %	
COÛTS MODÉRÉS (113)	56,7 %	23,9 %	19,4 %	
COÛTS IMPORTANTS (31)	53,2 %	22,4 %	24,4 %	
PERCEPTION DES AVANTAGES DE LA PARTIE III*				
AUCUN AVANTAGE (97)	71,3 %	7,8 %	20,8 %	
AVANTAGES MINEURS (112)	62,9 %	21,0 %	16,1 %	
AVANTAGES MODÉRÉS (133)	58,8 %	20,2 %	21,0 %	
AVANTAGES IMPORTANTS (99)	47,7 %	26,5 %	25,8 %	
*** Chi carré significatif au seuil de P<0,01**	*** r de Pearson significatif au seuil de P< 0,01.**			

TABLEAU D.8
CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS EN FONCTION DES DONNÉES DU SONDAGE SUR LA CONFORMITÉ
(N = 618 employeurs)

	PRATIQUES D'EMPLOI CONFORMES (SONDAGE)			
	NIVEAU DE CONFORMITÉ ÉLEVÉ	**NIVEAU DE CONFORMITÉ MOYEN**	**FAIBLE NIVEAU DE CONFORMITÉ**	
SECTEUR D'ACTIVITÉ*				
TRANSPORT ROUTIER	20,9 %	34,0 %	45,1 %	r=-0,17**
TRANSPORT AÉRIEN	23,2 %	31,6 %	45,3 %	
AUTRE MODE DE TRANSPORT	36,1 %	45,4 %	18,5 %	
COMMUNICATIONS	41,8 %	33,2 %	25,0 %	r=0,13**
MOULINS ET ÉLÉVATEURS À GRAIN	30,1 %	42,8 %	27,1 %	
PREMIÈRES NATIONS	23,3 %	47,4 %	29,4 %	
AUTRES	62,6 %	16,0 %	21,4 %	

INDUSTRIES				
NOMBRE D'EMPLOYÉS*				r=0,15**
1-19 EMPLOYÉS	15,5 %	38,2 %	46,3 %	
20-49 EMPLOYÉS	32,5 %	36,8 %	30,7 %	
50-99 EMPLOYÉS	58,8 %	14,6 %	26,6 %	
PLUS DE 100 EMPLOYÉS	76,7 %	10,4 %	13,0 %	
STATUT SYNDICAL DE L'EMPLOYEUR*				
EMPLOYÉS SYNDIQUÉS	22,1 %	35,8 %	42,1 %	r=0,30
EMPLOYÉS NON-SYNDIQUÉS	53,5 %	27,9 %	18,6 %	
POURCENTAGE DES AFFAIRES DE L'ENTREPRISE CONSACRÉES À L'EXPORTATION				
AUCUNE EXPORTATION	24,1 %	34,9 %	41,0 %	
EXPORTATIONS REPRÉSENTANT MOINS DE 50 % DES VENTES	26,6 %	40,0 %	33,5 %	
EXPORTATIONS REPRÉSENTANT PLUS DE 50 % DES VENTES	21,9 %	28,5 %	49,7 %	
RECOURS RÉCENT À LA SOUS-TRAITANCE				r=0,19**
RÉDUCTION DE LA SOUS-TRAITANCE	27,3 %	28,9 %	43,8 %	
ACCROISSEMENT DE LA SOUS-TRAITANCE	32,0 %	40,2 %	27,7 %	
DONNÉES RÉCENTES SUR LA RENTABILITÉ				r=0,16**
RENTABILITÉ FAIBLE À MOYENNE	24,0 %	31,1 %	44,8 %	
RENTABILITÉ DE L'EXPLOITATION	30,6 %	35,9 %	33,5 %	
COÛTS PERÇUS DE LA PARTIE III				r=0,11**
AUCUN COÛT	19,1 %	38,0 %	42,8 %	
COÛTS MINEURS	24,8 %	35,8 %	39,5 %	
COÛTS MODÉRÉS	31,9 %	30,7 %	37,4 %	
COÛTS IMPORTANTS	36,9 %	29,9 %	33,2 %	
PERCEPTION DES AVANTAGES DE LA PARTIE III *				r=0,11**
AUCUN AVANTAGE	7,9 %	34,5 %	57,6 %	
AVANTAGES MINEURS	39,7 %	31,7 %	28,6 %	
AVANTAGES MODÉRÉS	23,4 %	42,2 %	34,4 %	

AVANTAGES IMPORTANTS	31,8 %	30,4 %	37,7 %	
*** Chi carré significatif au seuil de P<0,01**	*** r de Pearson significatif au seuil de P< 0,01.**			

D.3.3 Quelques analyses multivariables

Une analyse multivariable peut donner un aperçu plus clair de la relation entre les variables que de simples totalisations croisées, ou une simple corrélation d'une variable avec une autre. De telles analyses sont présentées ci-dessous afin de faire la lumière sur les résultats globaux de l'évaluation.

Analyse factorielle des indicateurs de conformité : Une analyse factorielle des sous-indicateurs de conformité du sondage a été effectuée pour fournir une évaluation du caractère unidimensionnel de l'indicateur de conformité, c'est-à-dire lorsque les sous-indicateurs particuliers mesurent une partie du même phénomène sous-jacent. Méthode : l'analyse factorielle est une technique statistique qui met en corrélation un certain nombre de variables et qui extrait les facteurs sous-jacents ou les dimensions qui décrivent les données. Ces « facteurs » sont habituellement décrits par les corrélations ou les saturations de chaque variable par rapport aux facteurs, comme l'illustre le tableau D.9 (à la page suivante). Lorsque les variables sont parfaitement corrélées ou saturées par rapport au facteur (saturation de +1 ou -1), on peut dire que la variable mesure parfaitement le facteur. Deux résumés statistiques sont habituellement extraits, la structure factorielle non renouvelée et la structure factorielle renouvelée qui fournissent respectivement une description et un point de vue analytique des relations entre les variables. Généralement, les saturations du premier facteur non renouvelé sont considérées comme fournissant un bon indicateur de l'unidimensionnalité.

Résultats : L'analyse montre une bonne tendance vers une structure de données unidimensionnelles, la plupart des sous-indicateurs de conformité saturant le premier facteur non renouvelé. L'analyse renouvelée montre comment le comportement de conformité des employeurs a tendance à constituer des grappes. La plupart des sous-indicateurs sont réunis en grappes dans le facteur renouvelé 1 : traitement des congés annuels, congés fériés, indemnités de départ, congés de maternité, congés de maladie, congés de décès, harcèlement sexuel et indemnisation des accidents du travail ou autoassurance de l'employeur. Toutefois, deux séries de sous-indicateurs semblent être regroupées séparément dans le comportement de l'employeur : le facteur 2 semble regrouper séparément les heures supplémentaires et les licenciements, laissant entendre que les propriétaires et les gestionnaires des ressources humaines ne traitent pas ces pratiques de travail de la même façon que la

plupart des autres pratiques d'emploi.

Conséquences : Deux conséquences pourraient être envisagées : tout d'abord, il serait utile de comprendre pourquoi les employeurs ne traitent pas ces éléments dans le cadre de pratiques plus uniformes de gestion des ressources humaines ou du personnel. La compréhension de ce phénomène pourrait mener à des mesures d'éducation plus efficaces pour associer les exigences de la Partie III aux pratiques relatives aux ressources humaines ou au personnel. En deuxième lieu, il pourrait y avoir des répercussions en ce qui a trait à la façon dont les normes de la Partie III sont liées et regroupées à des fins éducatives. Il est probable que l'établissement d'un meilleur lien entre la raison d'être des divers éléments pourrait améliorer la conformité en les intégrant davantage à l'ensemble des pratiques de ressources humaines.

TABLEAU D.9
ANALYSE FACTORIELLE DES SOUS-INDICATEURS DE CONFORMITÉ
(Saturation supérieure à 0,3 en gras)

(N = 618 employeurs)

Matrice factorielle non renouvelée :			
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
HORAIRES PROLONGÉS	0,166	0,117	-0,630
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	0,104	0,555	0,080
CONGÉS ANNUELS	0,349	-0,402	0,181
CONGÉS FÉRIÉS	0,498	-0,140	0,036
LICENCIEMENTS	0,408	0,651	-0,099
INDEMNITÉS DE DÉPART	0,617	0,268	-0,153
CONGÉS DE MATERNITÉ	0,494	-0,163	0,232
RÉMUNÉRATION	0,267	0,215	0,645
CONGÉS DE MALADIE	0,510	-0,257	-0,297
CONGÉS DE DÉCÈS	0,545	-0,267	-0,159
HARCÈLEMENT SEXUEL	0,500	0,024	-0,020
CAT	0,422	-0,025	0,264
Matrice factorielle renouvelée :			
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
HORAIRES PROLONGÉS	0,116	0,214	-0,615
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	-0,120	0,546	0,116
CONGÉS ANNUELS	0,475	-0,248	0,170
CONGÉS FÉRIÉS	0,513	0,061	0,046
LICENCIEMENTS	0,126	0,763	-0,045
INDEMNITÉS DE DÉPART	0,467	0,495	-0,114
CONGÉS DE MATERNITÉ	0,515	0,024	0,241
RÉMUNÉRATION	0,155	0,257	0,666
CONGÉS DE MALADIE	0,574	-0,020	-0,292
CONGÉS DE DÉCÈS	0,608	-0,025	-0,153
HARCÈLEMENT SEXUEL	0,452	0,215	0,000

CAT	0,396	0,122	0,278

Régressions prédictives des pratiques de conformité : Comme l'a indiqué le sondage, une analyse de régression de la conformité de l'employeur a été entreprise pour déterminer les répercussions indépendantes des divers facteurs sur le comportement de conformité.

Méthode : On a appliqué une technique de régression multiple afin d'examiner la relation entre un certain nombre de variables et une variable unique prévue et de préciser l'effet indépendant de chaque variable sur la variable prévue. La capacité de prédire l'indicateur global de conformité du sondage des variables examinées a été testée et les résultats figurent dans le tableau D.11. (*Nota* : le sens des prévisions est indiqué par le bêta (type de corrélation statistique) et la signification de la prévision par *t* et le niveau de signification de *t* [en l'occurrence, un niveau de signification inférieur à 0,01 est jugé significatif —étant significatif sans changement 99 fois sur 100]).

Résultats : Les résultats figurant dans le tableau D.10 reflètent en quelque sorte l'analyse des totalisations croisées fournie précédemment et les analyses simples fournies tout au long du principal rapport d'évaluation. Les prédicteurs clés étaient le statut syndical et la présence de professionnels des ressources humaines chargés de l'application des dispositions de la Partie III, l'année du début de l'exploitation, le nombre d'employés et le fait d'avoir suffisamment de renseignements au sujet des exigences de la Partie III. De plus, même après vérification d'autres facteurs, la corrélation entre le secteur du transport routier et la non-conformité est demeurée significative, laissant entrevoir un problème de « culture » d'industrie qui pourrait expliquer en grande partie le rôle de ce secteur en ce qui a trait au total des plaintes fondées sur la Partie III.

Conséquences : la conformité peut être prédite (quoique seulement avec une précision modérée, comme le laisse entendre le multiple R de 0,43) et tout indique que le rôle des professionnels et la diffusion de l'information pourraient constituer à l'avenir les éléments clés dans toute nouvelle orientation des activités du programme consacrées à la Partie III.

TABLEAU D.10
RÉGRESSIONS PRÉDICTIVES DU NIVEAU DE CONFORMITÉ ÉTABLI PAR LE SONDAGE
(dans l'indicateur de conformité du sondage, un résultat « + » correspond à la conformité; par conséquent, un bêta « + » indique une corrélation avec la conformité
(N = 618 employeurs)

Variable	Bêta	t	Sig t
UNION	+0,217	+5,668	0,000

PROF	+0,159	+4,274	0,000
A3YR	+0,140	+3,650	0,000
EMPLO	+0,112	+3,022	0,003
INFNEED	-0,117	-3,148	0,002
TRUCKING	-0,125	-2,642	0,008
COMMUNIC	+0,035	+0,772	0,441
AIRTRANS	-0,020	-0,446	0,656
NSTEMPLO	+0,014	+0,376	0,707
R multiple =0,43278 R carré = 0,18730 R carré rajusté = 0,17527			

Analyse discriminante pour prévoir le niveau de conformité révélé par le sondage : L'analyse discriminante fournit une technique semblable à la régression, mais elle sert à classer les cas selon certains critères. Ici, nous avons examiné la mesure dans laquelle un modèle discriminant pourrait prévoir dans l'ensemble si un employeur, en général, se conformera ou ne se conformera pas aux dispositions de la Partie III.

Méthode : L'analyse discriminante utilise un modèle multivariable semblable à celui de l'analyse de régression, mais généralement mieux adapté au regroupement des données (p. ex., deux groupements de conformité) testant la capacité des variables de prévoir l'appartenance au groupe. L'analyse a été effectuée pour vérifier la capacité de prévoir le niveau de conformité révélé par le sondage (deux groupements) en utilisant les mêmes variables, à l'exception de l'ajout des antécédents d'infractions (dérivés des données du SIOT). Les résultats significatifs figurent dans le tableau D.11, où le pouvoir de classification de chaque variable est indiqué en fonction de son niveau de signification (seules les variables significatives au niveau de P<0,01 sont retenues).

Résultats : Les résultats montrent une configuration semblable à celle que donne l'analyse de régression en utilisant des variables telles que le statut syndical et la présence de professionnels des ressources humaines chargés de l'application des dispositions de la Partie III comme étant significatives, mais dénote également un nouveau résultat — les infractions antérieures se sont révélées d'une utilité prédictive significative dans la classification des contrevenants. Cette conclusion met en relief la proposition déjà formulée selon laquelle les méthodes actuelles axées sur les plaintes ne remédient pas à la non-conformité — les contrevenants à l'égard d'un élément deviennent contrevenants à l'égard d'autres éléments — ce qui fait entrevoir la nécessité de mieux renseigner les employeurs sur l'ensemble des exigences et d'appliquer davantage les mesures d'exécution à l'encontre des contrevenants récalcitrants.

TABLEAU D.11
ANALYSE DISCRIMINANTE DU NIVEAU DE CONFORMITÉ DES EMPLOYEURS RÉVÉLÉ PAR LE

SONDAGE
Wilks' Lambda (U-statistique) et ratio-F unidimensionnel, d'après un échantillon initial de 618 employeurs, répartis selon le niveau de conformité révélé par le sondage, soit élevé (n=440) et faible (n=153)

Variable	Wilks' Lambda	F	Signifiance
UNION	0,959	16,132	0,000
PROF	0,962	15,185	0,000
VIORATE	0,981	7,435	0,007
COMMUNIC	0,982	6,807	0,009
A3YR	0,985	5,956	0,015
TRUCKING	0,992	2,939	0,087
AIRTRANS	0,993	2,842	0,093
INFNEED	0,995	1,758	0,186
EMPLO	0,996	1,637	0,202
NSTEMPLO	0,999	0,196	0,658

Variables utilisées dans les analyses multidimensionnelles :

UNION Présence ou non d'un syndicat

PROF Présence de professionnels des ressources humaines (Question A.8)

VIORATE Taux d'infractions inscrites dans le SIOT

COMMUNICSi l'employeur fait partie du secteur des communications

A3YR L'année où l'entreprise a commencé ses activités

TRUCKING Si l'employeur appartient à l'industrie du transport routier

AIRTRANS Si l'employeur appartient à l'industrie du transport aérien

INFNEED Les employeurs ont signalé un besoin de renseignements sur dispositions de la Partie IIII

EMPLO Nombre d'employés

NSTEMPLO Pourcentage d'employés non conventionnels (contractuels, etc.)

D.4 Base de données et autres enseignements

Le sondage auprès des employeurs : L'étude a fourni un bon nombre de préceptes intéressants en matière de méthodologie. Par exemple, la vérification d'une méthode de sondage visant à

mesurer le niveau de conformité semble avoir réussi, et ceci pourrait mener à d'autres utilisations éventuelles du programme. À titre d'exemple, une recherche antérieure en matière de santé professionnelle et de sécurité a conclu qu'un tel sondage peut, en soi, avoir un effet éducatif. En l'occurrence, de nombreux employeurs ont considéré le sondage comme un genre de « test », et le fait de répondre au questionnaire comme un exercice d'apprentissage. Ainsi, un sondage pourrait servir d'outil d'éducation et d'information, et cette approche devrait être vérifiée.

Données du SIOT : Les données du SIOT se sont avérées également très utiles. Cette base de données devrait être améliorée et développée davantage, non pas seulement à des fins d'enregistrement et de recherche, mais également à titre d'outils afin d'orienter l'éducation et la mise à exécution des dispositions du Code. Une attention particulière doit être portée sur l'actualisation de ces données, car les recherchistes ont constaté qu'une importante partie des renseignements sur les employeurs (et particulièrement les syndicats) étaient périmés. De plus, il y aurait lieu d'élargir la base de données pour inclure les entreprises non connues du Programme du travail parce qu'aucune plainte n'a été déposée contre elles.

TABLE DES MATIERES

Annexe E - Bibliographie sur les normes du travail

ADAMS, R. « Employment Standards in Ontario: An Industrial Relations Systems Analysis », *Relations Industrielles*, 42 (n° 1, 1987), 46-63.

ADDISON, J., et W. SIEBERT. « The Social Charter of the European Community: Evolution et Controversies », *Industrial et Labor Relations Review* 44, juillet 1991, 597-625.

ADDISON, J., et W. SIEBERT. « Recent Developments in Social Policy in the New European Union », *Industrial et Labor Relations Review* 48, octobre 1994, 5-27.

ADDISON, J., et W. SIEBERT. « The Social Charter: Whatever Next », *British Journal of Industrial Relations* 30, 1992, 495-513.

AGGARWAL, M. « International Trade et the Role of Labour Standards », *International Economic Review*, août 1995.

ALLINGHAM, M., et A. SANDMO. « Income Tax Evasion: A Theoretical Analysis », *Journal of Public Economics* 1, novembre

1972, 323-338.

ARTHURS, H.W. « Labour Law in the New Economy », remarques dans le cadre de la *Conference of Labour Board Chairs of Canada*, août, 1995.

ASHENFELTER, O., et R. SMITH. « Compliance with the Minimum Wage Law », *Journal of Political Economy*, 87, avril 1979, 333-350.

BAGWATI, J. Fair trade, « Reciprocity et Harmonization », dans A. Deardorf and R. Stern, *Analytical et Negotiating Issues in the Global Trading System*, Ann Arbor: University of Michigan Press, 1993.

BEARE, John., *Minimum Wages*, dans CLV Reports, vol. 56, n°. 2696, 1995, p. 1-4.

BENTOLILA, S., et G. BERTOLA. « Firing Costs et Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? », *Review of Economic Studies*, 57 juillet 1990, 381-402.

BERNARD, Catherine. *EC Employment Law*, Toronto, J. Wiley, 1995.

BETCHERMAN, G. *Labour in a More Global Economy*, Ottawa : Travail Canada, 1993.

BETTON, Lammy. *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, The Hague: Kluwer Law International, 1996.

BHAGWATI, J. « Fair Trade, Reciprocity and Harmonization: The New Challenge to the Theory et Policy of Free Trade », dans *Analytical et Negotiating Issues in the Global Trading System*, publié par A. Deardorf et R. Stern, Ann Arbor: University of Michigan Press, 1994.

BLACKBURN, M., D. BLOOM et R. FREEMAN. « The Declining Economic Position of Less-Skilled American Males », dans *A Future of Lousy Jobs?*, publié par G. Burtless, Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1990.

BLANK, R. *Social Protection Versus Economic Flexibility: Is There a Trade-Off?*

BROWN, C., C. GILROY et A. KOHEN. « Effects of the Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*, 20, 1982, 487-528.

BROWN, D., A. DEARDORFF et R. STERN. « International Labor Standards et Trade: A Theoretical Analysis, dans

Harmonization and Fair Trade, publié par J. Bhagwati et R. Hudec, Cambridge, MA: MIT Press, à paraître.

BROWN, S., K. BUTTON et J. SESSIONS. « Implications of liberalized labour markets », *Comtemporary Economic Policy* 14, janvier 1996, 58-69.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *The ILO, Standard Setting et Globalization: Report of the Director General*, Genève, Suisse, International Labour Offices, 1997.

BURTON, L. « National Standards for Canada's Workforce », Options politiques 17, juin 1996, 46-48.

CARD, D. et A. KRUEGER. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1995.

CARROLL, A. « How Taxpayers Think About Their Taxes: Frames and Values », dans *Why People Pay Taxes: Tax Compliance et Enforcement*, publié par J. Slemrod, Ann Arbor: University of Michigan Press, 1992, p. 43-63.

CASTRO, A., P. MEHAUT et J. REBERY (éd.). *International Integration et Labour Market Organization*, London: Academic Press, 1992.

CHARNOVITZ, S. « Environmental et Labour Standards et Trade », *The World Economy*, 15,1992, 335-356.

CHARNOVITZ, S. « L'influence des normes internationales du travail sur le système du commerce mondial. Aperçu historique », *Revue internationale du travail*, vol. 126, 1987.

CHARNOVITZ, S. « Environmental and Labour Standards et Trade », *The World Economy*, 15, 1992, 335-356.

CHARNOVITZ, S. « Fair Labour Standards and International Trade », *Journal of World Trade Law* 20 (1986) 61-78.

COMMISSION DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL. « North American Labor Markets: A Comparative Profile, 1984-1995: Preliminary Findings », Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail, mai 1996.

COMPA, L. et T. DARRICARRÈRE. « Private Labor Rights Enforcement Through Corporate Codes of Conduct », dans *Human Rights, Labor Rights, et International Trade*, publié par L. Compa et S. Diamond, Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1996, p. 181-198.

CUVILLIER, R. ***Vers la réduction du temps de travail,*** **Genève : Bureau international du travail, 1984.**

DE CASTRO, Juan A. ***Trade et Labour Standards: Using the Wrong Instruments for the Right Cause,*** **Genève : Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, 1995.**

DEAKIN, Simon et Frank WILKINSON, « Rights vs efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards », ***Industrial Law Journal*****, vol. 23, n° 4, décembre 1994, pages 289-310.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, ***La législation en matière de normes d'emploi au Canada, Édition 1995-1996,*** **Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1995.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, ***Labour Program Working Group Report on Empowerment*****, Accountability and Cooperation.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, Politique stratégique. ***Fact Book on the Canadian Labour Standards Environment: Context for the Review of Part III of the Canada Labour Code*****, août 1996.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, Programme du travail. ***Regional Delivery - Labour Program*****, 1995.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, ***Report of the Advisory Group on Working Time and the Distrubution of Work,*** **présidé par Arthur Donner, 1994.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA, Results-Based Accountability Framework, ***Key Performance Indicators et Secondary Performance Measures*****, Programme du travail.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. ***Definition of Key Performance Indicator Units of Business Approved by NLOC*****, Rapport du cadre de responsabilisation du Programme du travail, juin 1996.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. ***Legislation, Policy and Research Working Group Policy Paper*****, avril 1995.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. ***Rapport du groupe de travail sur le contrôle de la qualité,*** **for the NLOC, décembre 1995.**

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. ***Working Group on Regulations et Enforcement Alternatives*****, mars 1995.**

DINARDO, J., N. FORTIN et T. LEMIEUX. « Labor Market Institutions et the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach », *Econometrica,* 64, septembre 1996.

DONNER, A. (président). ***Rapport du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail,*** **Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, 1994.**

DONNER, A. (président). ***Working Times: The Report of the Ontario Task Force on Hours of Work et Overtime,*** **Toronto: Ontario Ministry of Labour, 1987.**

DUE, J., D. MARSDEN et C. JENSEN. « The Social Dimension: Convergence or Divergence of IR in the Single European Market », *Industrial Relations Journal,* (été 1991, 85-102.

EHRENBERG, R., et G. JAKUBSON. ***Advance Notice Provisions in Plant Closing Legislation,*** **Kalamazoo MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1988.**

EHRENBERG, R., et P. Schumann. « Compliance with the Overtime Pay Provisions of the Fair Labor Standards Act », *Journal of Law et Economics,* 25, 1981,159-167.

EHRENBERG, R. ***Labor Markets et Integrating National Economies,*** **Washington, D. C.: Brookings Institution, 1994.**

ERICKSON, C., et S. KURUVILLA. « Labor costs and social dumping in the European Union », *Industrial et Labor Relations Review* 48, octobre 1994, 28-45.

ERMISCH, J. « European Integration et External Constraints on Social Policy: Is Social SC necessary? », *National Institute Economic Review* 136, mai 1991, 93-108.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE. ***A Time for Working, A Time for Living,*** **Documentation of the Joint Conference of the European Trade Union Confederation and the European Trade Union Institute, Bruxelles : Institut syndical européen, 1995.**

FEIS, H. « International Labour Legislation in the Light of Economic Theory », *Revue internationale du travail,* 15, avril 1927.

FENN, P., et C. VELJANOVSKI. « A Positive Economic Theory of Regulatory Enforcement », *Economic Journal,* 98, décembre 1988, 1055-1070.

FIELDS, G. « Public Policy and the Labour Market in Developing Countries », dans *The Theory of Taxation for Developing Countries*, publié par D. Newbery et N. Stern, Oxford: Oxford University Press, 1987, p. 64-277.

FIELDS, G., et H. WAN JR. « Wage Setting Institutions et Economic Growth », *World Development*, 17, septembre 1989, 1471-1483.

FIELDS, G. *Métiers et normes de travail : examen des principales questions*, Paris : OCDE, 1995.

FISHLOW, A., et J. FRIEDMAN. « Tax Evasion, inflation et Stabilization », *Journal of Development Economics*, 43, février 1994, 105-123.

FREEMAN, R. « A Hard-Headed Look at Labour Standards », dans *Creating Economic Opportunities: The Role of Labour Standards in Economic Restructuring*, publié par W. Sengenberger et D. Campbell, Genève : BIT, 1994.

FREEMAN, R. « Minimum Wages-Again! », *International Journal of Manpower*, 15, n° 2/3, 1994, 8-25.

FREEMAN, R. Labor market institutions et policies: help or hindrance to economic development, *World Bank Economic Review*, actes de la conférence sur le développement économique de 1992, 1993, 117-144.

GADBAW, R, M. et M. MEDWIG. « Multinational Enterprises et International Labor Standards », dans *Human Rights, Labor Rights, et International Trade*, publié par L. Compa et S. Diamond, Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1996, p. 141-162.

GILES, Anthony, Anthony SMITH et Gilles, TRUDEAU, (éd). *La mondialisation de l'économie et le travailleur, sélection de texte de la XXXII^e conférence annuelle, de l'ACRI*, Montréal, ACRI, 1996.

GUNDERSON, M. « Harmonization of Labour Laws Under Free Trade », Toronto: University of Toronto Centre for Industrial Relations, 1997.

GUNDERSON, M., et C. RIDDELL. « Jobs, Labour Standards et Promoting Competitive Advantage: Canada's Policy Challenge», *Labour*, 1995, S125-S148.

GUNDERSON, M., et C. RIDDELL. *Labour Market Economics: Theory, Evidence et Policy in Canada*. 3^e édition, Toronto: McGraw-Hill, 1993.

HANSSON, G. *Social Clauses et International Trade,* New York: St. Martin's Press, 1983.

HART, R. *Working Time in England,* London: Allen et Unwin, 1986.

HARVIE, C., C. NYLET et S. SVENSEN. Protective legislation et women's labour market participation, *The Journal of Industrial Relations* 35, décembre 1993, 554-570.

HERZENBERG, S. et J. PEREZ-LOPEZ (éd.) *Labor Standards et Development in the Global Economy,* Washington, D.C.: United States Department of Labor, 1990.

HEYLEN, Freddy, Lucia GOUBERT et Eddy OMEY. « L'origine du chômage en Europe : structure de la demande de main-d'œuvre ou problème de demande globale? » *Revue internationale du travail*, vol. 135, 1996, n° 1.

HUFBAUER, G., et J. SCHOTT. *Economic Sanctions Reconsidered* Washington, D.C.: Institute for International Economics, 1990.

KENDALL, Glenn. *Le coût des normes de travail : ébauche d'une méthode de calcul,* Travail Canada, Economic et Industrial Relations Research Branch, janvier 1982.

KENNER, Jeff. *EC Labour Law: The Softly, Softly Approach,* International Journal of Comparative Labour Law et Industrial Relations, vol. II, n° 4, 1995, p. 307-326.

KENYON, D, et J. KINCAID (éd.) *Competition Among States et Local Governments,* Washington, D.C.: Urban Institute, 1991.

KRUEGER, A. *Observations on International Labor Standards and Trade,* document de travail du National Bureau of Economic Research, 5632, juin 1996.

KUHN, P. « Employment Protection Laws », *Analyse de politiques,* 19, septembre 1993, 279-297.

KUHN, P. « Mandatory Notice », *Journal of Labor Economics* 10, avril 1992, 117-137.

KURUVILLA, S., et P. ARUDSOTHY. « Economic Development Strategy, Government Labour Policy et Firm-Level Industrial Relations Practices in Malaysia », dans *Employment Relations in the Growing Asian Economies*, publié par A. Verma, T. Kochan et R. Lansbury, London: Roultedge, 1995, p. 158-193.

La mondialisation et l'évolution du milieu du travail au Canada,

Ottawa : Gouvernement du Canada, 1995.

Labour Standards Committee. *The Winds of Change,* rapport à la Canadian Association of Administrators of Labour Law Annual Meeting, septembre 1989.

LANGILLE, B. « Canadian Labour Law Reform et Free Trade », *Ottawa Law Review,* 23, n° 3, 1991, 581-622.

LANGILLE, B. « General Reflections on the Relationship of Trade et Labor (Or: Fair Trade is Free Trade's Destiny », dans *Fair Trade et Harmonization: Vol. 2, Legal Analysis,* publié par J. Bhagwati et R. Hudec, Cambridge, Mass.: MIT Press, 1996, p. 231-266.

LANGILLE, B. Canadian labour law reform et free trade, *Ottawa Law Review* 23, 1991, 581-622.

LAZEAR, E. « Job Security Provisions et Employment », *Quarterly Journal of Economics,* 105, août 1990, 699-726.

LEARY, V. « Workers' Rights et International Trade: The Social Clause », dans *Fair Trade et Harmonization: Vol. 2, Legal Analysis,* publié par J. Bhagwati et R. Hudec, Cambridge, Mass.: MIT Press, 1996, p. 177-230.

LEE, J. « Economic Development et the Evolution of Industrial Relations in Taiwan, 1950-1993 », dans *Employment Relations in the Growing Asian Economies,* publié par A. Verma, T. Kochan et R. Lansbury, London: Roultedge, 1995, p. 88-118.

MADEO, S. « Commentary on How Taxpayers Think about Their Taxes », dans *Why People Pay Taxes: Tax Compliance et Enforcement,* publié par J. Slemrod, Ann Arbor: University of Michigan Press, 1992, p. 64-66.

MALLES, P. *Normes du travail au Canada dans les lois, les conventions et en pratique,* Ottawa : Conseil économique du Canada, 1976.

MARSHALL, A. «Les conséquences économiques de la protection juridique des travailleurs en Amérique latine», *Revue internationale du travail*, 133, 1994, 55-73.

MASKUS, K., T. RUTHERFORD et S. SELBY. *Economic Implications of Changes in Labor Standards: a Computational Analysis for Mexico,* Boulder Colorado: University of Colorado, 1995.

MCKINNON. R. «Intergovernmental Competition in Europe With and Without a Common Currency », *Journal of Policy*

Modeling 17, 1995, 463-478.

MURRAY, M. « Sales Tax Compliance et Audit Selection », *National Tax Journal,* 48, décembre 1995, 515-530.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES : La flexibilité du temps de travail : négociations collectives et intervention de l'État, Paris : OCDE, 1995.

PARK, Y., et M.B. LEE. « Economic Development, Globalization et Practices in Industrial Relations et Human Resource Management in Korea », dans *Employment Relations in the Growing Asian Economies,* publié par A. Verma, T. Kochan et R. Lansbury, London: Roultedge, 1995, p. 158-193.

RAMA, M. « Do labor market policies et institutions matter: the Adjustment Experience in Latin America et the Caribbean », Washington, D.C.: World Bank, polycopie, mimeo, 1995.

REID, F. « Reductions in Work Time: An Assessment of Employment Sharing to Reduce Unemployment », dans *Le travail et le salaire : le marché du travail au Canada,* publié par C. Riddell, Toronto: University of Toronto Press, 1985, p.141-170.

RHODES, M. The future of the «social dimension»: labour market regulation in post 1992 Europe, *Journal of Common Market Studies,* 30, mars, 23-51.

RICKETTS, M., et A. PEACOCK. «Bargaining et the Regulatory System», *International Review of Law et Economics,* 6, 1986, 3-16.

ROBB, L. et R. ROBB. « The Prospects for Creating Jobs By Reducing Hours of Work in Ontario », Report for the Ontario Task Force on Hours of Work et Overtime, Toronto: Ontario Ministry of Labour, 1987.

ROBINSON, I. *North American Trade as if Democracy Mattered: Whats Wrong with NAFTA et What are the Alternatives?,* Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives, 1993.

RODERIK, D. *Labor Standards in International Trade: Do They Matter et What Do We Know About Them?,* New York: Columbia University, 1996.

ROTTENBERG, Simon. « Regulation of the Hours of Work and Its «Externalities Defenses », *Journal of Labour Research,* vol. 16, n° 1, 1995, p. 97-104.

RUHM, C. « Advance Notice et Post-displacement Joblessness », *Journal of Labor Economics,* 10, janvier 1992, 1-32.

SAPIR, A. « Trade Liberalization et the Harmonization of Social Policies: Lessons From European Integration », dans *Fair Trade et Harmonization: Vol.1, Economic Analysis,* publié par J. Bhagwati et R. Hudec, Cambridge, MA: MIT Press, 1996, p. 544-570.

SCHOEPFLE, G., Et K. SWINNERTON (éd.). *International Labor Standards et Global Economic Integration: Proceedings of a Symposium,* Washington: U.S. Department of Labor, 1994.

SCHOEPFLE, G., et K. SWINNERTON. « Labor standards in the context of a global economy », *Monthly Labor Review,* 117, septembre 1994.

SCHOLZ, J. « Co-operation, Deterrence, et the Ecology of Regulatory Enforcement », *Law et Society Review,* 18, 1984, 179-224.

SENGENBERGER, W. « Labour Standards in the International Economy: Challenges et Perspectives », dans *New Impacts*, publié par S. Tokunaga, N. Altman et H.Demes, Minich: Gudicium Verlag, 1992.

SENGENBERGER, W, et D. Campbell (éd.). « *Creating Economic Opportunities: The Role of Labour Standards in Economic Restructuring* », Genève : BIT, 1994.

SENGENBERGER, W. et D. Campbell (éd.). *International Labour Standards and Economic Interdependence,* Genève : Institut international d'études sociales, 1994.

SERVAIS, J.-M. « The Social Clause in Trade Agreements: Wishful Thinking or an Instrument of Social Progress? » *Revue internationale du travail,* 100, 1969.

SHANNON, M. et C. BEACH. « Distributional Employment Effects of Ontario Minimum Wage Proposals », *Analyse de politiques* 21, septembre 1995, 284-303.

SILVIA, Stephen. « The Social Charter of the European Community: A Defeat for European Labour », *Industrial et Labor Relations Review,* 44, juillet 1991, 626-43.

SQUIRE, L. et S. SUTHIWART-NARUEPUT. *The Impact of Labor Market Regulations,* Washington D.C.: World Bank Policy Research Paper 1418, 1995.

SRINIVASAN, T. « Tax Evasion: A Model », *Journal of Public Economics,* 2, 1973, 339-346.

STANFORD, J., C. ELWELL et S. SINCLAIR. *Social Dumping*

under North American Free Trade, **Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives, 1993.**

STEWART, T. et D. ABELLARD. « Labor laws et Social Policies in the European Economic Community after 1992 », *Georgetown Journal of Law et Policy in International Business,* 23, 1992.

SWINNERTON, K. *An essay on economic efficiency et core labour standards in the United States,* United States Department of Labor, Discussion Paper 47, 1995.

SWINNERTON, K. et G. SCHOEPFLE. « Labor Standards in the Context of a Global Economy », *Monthly Labor Review,* septembre 1994, 52-58.

THOMAS, Jim. « Identifying the Opportunities », *CAALL Interjurisdictional Cooperation Project*, mars 1996.

TRAVAIL CANADA, *Labour Standards Operations Program Evaluation Study Final Report.*

TRAVAIL CANADA, *Profile of the Labour Canada Labour Standards Program*, Corporate Services Branch, janvier 1991.

TREJO. S. « Compensating Differentials et Overtime Pay Regulation », *American Economic Review,* 81, septembre 1991, 719-740.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR. *Reconciling Labor Standards et Economic Goals: An Historical Perspective,* septembre 1989.

U.S. DEPARTMENT OF LABOUR. *International Labor Standards et Global Economic Integration: Proceedings of a Symposium,* Washington: U.S. Department of Labor, 1994.

VALTICOS, N. « Cinquante années d'activité normative de l'Organisation internationale du travail », *Revue internationale du travail*, 128, 1989.

VAN LIEMT, G. « Normes minimales du travail et commerce international : une clause sociale serait-elle opérante? », *Revue internationale du travail*, 128, 1989.

WORLD BANK. *World Development Report: Workers in an Integrating World,* New York: Oxford University Press, 1995.

Notes en bas de page

1 Cependant, une image un peu plus positive de la conformité se dessine lorsque les résultats sont pondérés selon les employés plutôt que les employeurs, puisque les grands employeurs (banques, chemins de fer, compagnies de téléphone, sociétés d'État, etc.) observeront plus vraisemblablement les dispositions du Code. ▲

2 Ce manque de sensibilisation s'explique non seulement du fait que les employeurs ignorent souvent ce que l'on attend d'eux, mais également parce qu'il n'y pas d'efforts systématiques de communication pour expliquer aux employeurs pourquoi les normes du travail sont nécessaires, pourquoi elles sont justifiées et quels en sont les avantages éventuels pour tous. Les évaluateurs sont d'avis qu'une approche visant à expliquer pourquoi les normes du travail sont importantes, dans le cadre des mesures d'éducation, serait mieux accueillie par les employeurs. ▲

3 Il faut par ailleurs préciser que l'industrie du camionnage (les associations), et particulièrement l'Association canadienne du camionnage, ont appuyé très fortement la présente étude, notamment le sondage auprès des employeurs. ▲

4 Les données sur la non-conformité (plaintes et infractions) figurant dans le SIOT ont été utilisées pour examiner les corrélations avec certaines caractéristiques des entreprises signalées dans le cadre du sondage. L'analyse n'a pas révélé d'importants corrélats pour les données du SIOT sur la non-conformité, mais a cependant révélé quelques corrélations modestes pour les entreprises non-syndiquées et l'industrie du camionnage, qui, en général, affichaient des taux d'infractions plus élevés. Dans certains domaines, le camionnage obtenait à peu près les mêmes résultats que le transport aérien (non-conformité selon le sondage) et l'industrie du grain (infractions), ou en était suivi de près; les Premières nations affichaient également un nombre élevé de plaintes, se classant au-dessous de la moyenne pour ce qui est de la conformité selon le sondage, mais présentaient également moins d'infractions selon le SIOT. ▲

5 Malles (1976). ▲

6 Les répercussions de l'évolution du contexte sur les politiques du marché du travail en général sont examinées par Gunderson et Riddell (1995, 1997). ▲

7 On peut donc se demander s'il est approprié de favoriser le travail partagé en limitant le nombre d'heures que peuvent accomplir les travailleurs qui sont seuls soutiens de famille, si le total des heures de travail de la famille risque d'être inférieur au total des heures de travail accomplies par une famille à double revenu, dont chaque membre n'accomplit pas nécessairement de longues heures de travail. ▲

8 Gunderson (1997). ▲

Conformément aux pouvoirs qui leur sont conférés par le

9 Code, les AAT ont le droit de pénétrer sur les lieux de travail, d'interroger tout employé de façon confidentielle, d'examiner et de reproduire des documents ayant trait aux normes d'emploi, de recueillir des déclarations de la part des employeurs et des employés, et de faire prêter serment en vue d'obtenir des affidavits et des déclarations solennelles. ▲

10 Demande de proposition. ▲

11 On trouvera plus de détails à ce sujet dans le document intitulé *Planning Report for the Labour Standards Evaluation*, SPR Associates, novembre 1996. ▲

12 On trouvera plus de détails sur la méthode à l'annexe D. ▲

13 Ce sous-échantillon provient du cédérom de Canada Business Phone dont les données pondérées ont été tirées du Registre des entreprises de Statistique Canada. ▲

14 Près de 80 syndicats ont répondu au sondage. ▲

15 Blank (1994), Charnovitz (1987, 1992), Krueger (1996), Schoepfle et Swinnerton (1994), Sengenberger et Campbell (1994). ▲

16 Langille (1991, 1996). ▲

17 Fields (1995, p. 11-12). ▲

18 Erickson et Kuruvilla (1994), Herzenberg et Perez-Lopez (1990), Leary (1996), Sapir (1996), Sengenberger et Campbell (1994), Stanford, Elwell et Sinclair (1993) ainsi que Van Liemt (1989). ▲

19 De plus, de bonnes normes du travail correspondent à l'objectif des syndicats qui est d'améliorer les salaires et les conditions de travail de tous les travailleurs. ▲

20 Cette structure administrative remonte à 1993. Traditionnellement, il y avait un ministère du Travail distinct, qui était l'un des plus anciens ministères du gouvernement du Canada, puisqu'il existait depuis la Confédération. ▲

21 *Fact Book on the Canadian Labour Standards Environment: Context for the Review of Part III of the Canada Labour Code*, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, août 1996, p. 5. ▲

22 Ibid., p.10. ▲

23 En guise d'illustration, précisons qu'environ 40 p. 100 seulement des AAT affirment comprendre clairement le niveau de priorité des questions relatives à la Partie III au sein de la nouvelle organisation (tableau 2). ▲

24 *Regional Delivery of the Labour Program*, Programme du travail, le 11 septembre 1995. ▲

25 Cette augmentation des activités liées à la Partie III s'est faite surtout aux dépens des activités de la Partie II. Pendant la même période, la proportion du temps consacré aux activités de la Partie II a diminué, chutant de 48 p. 100 à 35 p. 100. Statistiques inédites fournies par le Programme du travail. ▲

26 Politique de conformité, Partie III, Développement des ressources humaines Canada, p. 2. ▲

27 Rapport du groupe de travail sur l'assurance de la qualité, Programme du travail, décembre 1995. ▲

28 Il faut préciser qu'il existe d'autres programmes complexes d'assurance de la qualité au sein du ministère, dont on pourrait s'inspirer pour la Partie III, par exemple le programme d'assurance de la qualité de l'assurance-emploi. ▲

29 Voir le tableau des AAT, A.9, à l'annexe C. ▲

30 Voir le tableau des AAT, A.3, à l'annexe C. ▲

31 De l'avis des évaluateurs, il existe une lacune importante dans les indicateurs du rendement; il n'y a en effet pas d'indicateur des cas de récidive, – ce qui évaluerait dans quelle mesure le travail sur le terrain accompli par les AAT amène les employeurs contrevenants à se conformer au Code à l'avenir. ▲

32 Il faut préciser toutefois qu'il y a moyen de réduire les coûts nets de la conformité en les déplaçant (p. ex., en aval, sur les clients, ou en amont, sur les travailleurs), de même qu'en reportant les bénéfices (p. ex., une réduction des départs ou des licenciements et un embauchage plus facile). ▲

33 Allingham et Sandmo (1972), Srinivasan (1973). ▲

34 Fishlow et Friedman (1994) utilisent ce modèle pour expliquer pourquoi il y a davantage de fraudes fiscales en Amérique Latine en période de ralentissement économique et lorsqu'il est difficile d'obtenir du crédit, particulièrement face aux incertitudes que soulève l'inflation. ▲

35 Carroll (1992), Murray (1995). ▲

36 Robb et Robb (1987). ▲

37 Shannon et Beach (1995, p. 298). ▲

38 Adams (1987, p. 58). ▲

39 Ashenfelter et Smith (1979). ▲

40 Ehrenberg et Schumann (1981). ▲

41 Adams (1987, p. 58). ▲

42 Dans le sondage, les AAT ont indiqué que parfois ils n'inscrivaient pas une infraction lorsque la situation était corrigée immédiatement par l'employeur, soit dans environ 14 p. 100 de toutes les visites faites par les AAT (voir le tableau des AAT, A.4, à l'annexe C). ▲

43 Information tirée de l'analyse des données du SIOT de DRHC. ▲

44 Cela peut s'expliquer par diverses raisons. Par exemple, dans de nombreux cas, l'employeur et l'employé peuvent tous deux trouver avantageux de ne pas tenir compte de certaines de ces règles pour accroître (respectivement) leur productivité et leur salaire. De telles ententes volontaires sont-elles acceptables ou

non du point de vue de la politique? Cela dépend de sa raison d'être, qui, comme on l'a déjà vu, est multidimensionnelle et complexe. ▲

45 Ce manque de sensibilisation était particulièrement digne de mention pour les dispositions relatives aux licenciements collectifs (61,0 p. 100), mais cet élément du Code ne s'applique pas à une majorité de répondants qui exploitent de petites entreprises. Les dispositions relatives aux licenciements collectifs s'appliquent seulement lorsqu'au moins 50 employés sont licenciés à l'intérieur d'une période de quatre semaines. ▲

46 En théorie, une seule infraction signalée par une entreprise en 1996 serait suffisante pour que cette entreprise soit classée dans la catégorie de la non-conformité par rapport à cette norme, même si l'entreprise se conforme généralement à la disposition. Cependant, dans la plupart des cas, les entreprises sondées devaient faire état de leurs pratiques générales. ▲

47 Selon certaines estimations, un petit nombre d'entreprises (environ une douzaine) employaient plus de la moitié de tous les travailleurs dans les industries régies par le gouvernement fédéral. Source : données du Programme du travail, DRHC. ▲

48 C'est particulièrement vrai si l'on songe que les estimations reposent sur les réponses des employeurs, qui auraient intérêt à présenter leur entreprise et ses pratiques sous leur meilleur jour. Ainsi, les résultats, même s'ils montrent un taux élevé de non-conformité, représentent probablement une sous-estimation de la non-conformité, de l'avis des chercheurs. ▲

49 Il est intéressant de constater que de nombreux AAT ont également indiqué que pour obtenir une meilleure conformité avec ces dispositions, il faudrait des mesures d'exécution renforcées (plutôt que des mesures d'éducation ou de simplification du Code) (tableau 11). ▲

50 On trouvera plus de détails au sujet des indicateurs de conformité à l'annexe D, section D.2. ▲

51 Seuls les résultats significatifs au seuil de $P<0,05$ sont signalés (c.-à-d. qu'ils pourraient être attribuables au hasard seulement 5 fois sur 100). ▲

52 Taux des infractions inscrites au SIOT au cours des six dernières années selon le nombre d'employés signalés dans le sondage. Le coefficient de corrélation est de 0,18 (totalisations tirées des réponses au sondage auprès des employeurs). ▲

53 Par exemple, les données du SIOT renferment un grand nombre de plaintes pour congédiement injuste, qui n'ont probablement pas de rapport avec le nombre total de cas inscrits de conformité à d'autres normes du travail. De telles plaintes ne seraient pas inscrites à titre d'infractions, puisque la plupart des plaintes de congédiement injuste sont réglées par médiation. En ce sens, il est normal que les infractions soient corrélées à l'indicateur de non-conformité tiré du sondage, mais non les plaintes, puisque le sondage n'a pas mesuré les cas de congédiement injuste. ▲

54 Dans l'ensemble cependant, l'analyse révèle que la prévisibilité des plaintes et des infractions est assez faible, de sorte qu'un système axé uniquement sur les plaintes ne réussirait pas à bien cibler la population des entreprises qui ne se conforment pas au Code dans les industries relevant de la compétence fédérale. ▲

55 Les Premières nations affichaient des taux élevés de plaintes, mais des taux faibles d'infractions, ce qui peut témoigner de difficultés particulières dans la prestation du programme à leur intention. ▲

56 Thompson (1994, p. 177) pour la Colombie-Britannique, Donner (1987, p. 134). ▲

57 Sondage auprès des employeurs, question A.5. ▲

58 Le pourcentage de satisfaction est calculé à partir du total des réponses 5, 6 ou 7 sur une échelle à sept cotes, soit 1 = insatisfaisant, 4 = neutre et 7 = satisfaisant. En général, les répondants satisfaits étaient plus nombreux que les répondants insatisfaits. Ainsi, par exemple, les employeurs étaient 3,5 fois plus nombreux à être satisfaits qu'insatisfaits de « l'impartialité des AAT ». ▲

59 Les employeurs ont exprimé des préoccupations non seulement au sujet de l'uniformité des décisions et de l'information – préoccupations compréhensibles étant donné la complexité du Code – mais également au sujet des divers aspects du rôle des AAT. Comme un répondant l'a fait remarquer : « Il y a un manque d'uniformité dans la façon dont les plaintes des employés sont traitées d'une région à l'autre. Un bureau fait office d'avocat de la défense pour l'employé, tandis qu'un autre fait office de médiateur, les AAT faisait du bon travail en tant que médiateurs ». ▲

60 La plus grande efficacité des mesures d'éducation ou de facilitation, par opposition à des mesures d'exécution, a été démontrée également dans d'autres domaines. Par exemple, à l'issue de 12 années de recherche sur la santé et la sécurité au travail en Ontario, on a démontré qu'un rôle de facilitation est, en règle générale, plus efficace lorsqu'il s'agit d'aider des comités mixtes de la santé et de la sécurité que des amendes, etc. (Voir SPR Associates, 1986, 1994, 1996). ▲

61 Voir le tableau des AAT, A.9, à l'annexe C. ▲

62 Voir le tableau des AAT, A.9, à l'annexe C. ▲

63 Donner, 1987, p. 40. ▲

64 Robb et Robb, 1987. ▲

65 Working Group 1: Regulation and Enforcement Alternatives, Labour Program Change Process,
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, mars 1995. ▲

66 Programme du travail, *Performance Indicators and Secondary Performance Measures, p. 4.* ▲

67 Un groupe de travail chargé d'étudier des mesures de rechange à la réglementation et à l'exécution a recommandé des changements en ce sens en 1995. ▲

68 Voir le tableau des syndicats C.3 à l'annexe C. ▲

69 Il convient de préciser que dans les milieux de travail syndiqués, les conventions collectives prévoient déjà des mécanismes d'arbitrage que de nombreux répondants syndicaux jugent peut-être plus efficaces. ▲

70 Voir le tableau des syndicats C.3 à l'annexe C. ▲

71 Il convient de préciser qu'un domaine de collaboration à envisager serait celui des initiatives fédérales-provinciales conjointes pour mettre sur pied des systèmes visant à déterminer les employeurs relevant de la compétence fédérale et les employeurs régis par le gouvernement provincial, et pour assurer un suivi à leur sujet. Cela pourrait atténuer le problème posé par les employeurs qui tentent de se soustraire à la réglementation en signalant aux provinces qu'ils relèvent de la « compétence fédérale » et au Programme du travail qu'ils sont régis par « le gouvernement provinciale ». ▲

72 Donner (1987, p. 93), Ehrenberg et Schumann (1982), Robb et Robb (1987). ▲

73 Cela illustre comment le fait de relever ou d'éliminer le plafond de ces charges sociales peut réduire l'incitation à travailler de longues heures chez l'effectif en place et encourager l'embauchage de nouveaux travailleurs. En d'autres mots, de tels plafonds peuvent être des obstacles au partage du travail (Reid 1985). ▲

74 Voir Donner (1987, p. 91), ainsi que Robb et Robb (1987) pour des éléments probants et des citations d'autres ouvrages sur la question. ▲

75 Cependant, les « pertes » en faveur de la sous-traitance, par exemple, même si elles ne contribuent pas à augmenter le nombre « d'employés », n'en contribuent pas moins, évidement, à créer de l'emploi. ▲

76 Brown, Gilroy et Kohen (1982) pour les études américaines, et Gunderson et Riddell (1993, p. 211) pour les études canadiennes. ▲

77 Voir Card et Krueger (1995) ainsi que Freeman (1994). Les méthodes reposaient souvent sur des expériences quasi-naturelles, comparant la situation de l'emploi dans des chaînes de restauration rapide dans des états voisins, dont certains étaient assujettis à des augmentations du salaire minimal. ▲

78 Card et Krueger (1995, p. 308) pour les États-Unis, ainsi que Shannon et Beach (1995, p. 300) pour le Canada. De plus, Bloom, Blackburn et Freeman (1990) et DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) ont attribué une partie de l'inégalité salariale croissante aux États-Unis dans les années 80 à la diminution de la valeur réelle du salaire minimum pendant cette période. ▲

79 Bentolila et Bertola (1990), Lazear (1990). ▲

80 Kuhn (1993, p. 288). ▲

81 Ehrenberg et Jakubson (1988) ont constaté que les délais de préavis augmentent le chômage, tandis que Ruhm (1992) a constaté qu'ils réduisent le chômage, mais dans de faibles proportions seulement. ▲

82 Jones et Kuhn (1992), Kuhn (1993). ▲

83 Selon des éléments de preuve recueillis en Europe, Bentolila et Bertola (1990) ont constaté que les mesures législatives régissant les congédiements réduisent le chômage, mais Lazear (1990) a constaté qu'elles se traduisaient par un chômage plus élevé. ▲

84 Voir le tableau 15, qui illustre les coûts importants seulement. ▲

85 En 1986, on avait estimé qu'environ 1,4 p. 100 seulement des employés des entreprises relevant de la compétence fédérale touchaient le salaire minimum. La réglementation du salaire minimum a été modifiée en 1996 de façon à ce que le niveau du salaire minimum fédéral soit rajusté en fonction du niveau du salaire minimum de la province où l'employé travaille. Il est donc possible qu'une proportion plus importante d'employés des entreprises de compétence fédérale touchent actuellement le salaire minimum, mais ils représentent probablement encore une très petite minorité. Voir *Fact Book on the Canadian Labour Standards Environment: Context for the Review of Part III of the Canada Labour Code* ▲

86 Les sondages montrent cependant une proportion limitée de cas de non-conformité délibérée à l'égard de certaines normes. ▲

87 On croit généralement que le taux actuel de majoration pour heures supplémentaires ne constitue pas un facteur de dissuasion efficace, compte tenu des coûts élevés de l'embauchage et de la formation de nouveaux travailleurs. ▲

88 Plus exactement, il a été constaté que la connaissance des normes d'emploi des représentants syndicaux se manifeste surtout par leur connaissance des conditions de travail énoncées dans leur propre convention collective. ▲

89 En réalité, il a été établi qu'environ 28 p. 100 des entreprises inscrites au SIOT n'existaient plus et que des corrections devraient être apportées aux noms des personnes-ressources, aux adresses et aux numéros de téléphone figurant dans les dossiers de la plupart des entreprises, ce qui laisse entendre que les AAT n'utilisent pas la base de données du SIOT comme principale source d'information pour contacter les employeurs. ▲

90 Il n'y aurait pas lieu de s'en étonner, puisqu'une telle classification nécessite souvent un examen complexe que le Programme du travail peut parfois prendre plusieurs mois à effectuer au moyen, par exemple, de consultations avec les provinces, les territoires ou d'autres organismes. ▲

Les données ont été obtenues du Programme du travail

91 relativement aux groupes de la CTI et aux secteurs d'activité de compétence fédérale aux fins de la Partie III — que ce soit à 100 p. 100 ou autrement. ▲

92 Ainsi, pour chaque sous-groupe de la population du SIOT, les poids ont été formulés comme suit : recensé(i)/population(i), où (i) représente les sous-groupes par (strate de conformité/province ou territoire/activité économique/taille) et les entreprises ne figurant pas dans le SIOT sont présumées remplacer les 28 p. 100 d'employeurs inscrits au SIOT qui ne sont plus en activité. ▲

93 Une analyse factorielle des rapports de conformité des employeurs a indiqué, au contraire, que la plus grande conformité découle de trois sous-facteurs très différents : un facteur général de normes d'emploi, comprenant des points tels que la conformité relative aux congés annuels, aux congés fériés, aux indemnités de départ, aux congés de maladie, aux congés de décès et aux politiques sur le harcèlement sexuel, ainsi que deux sous-facteurs plus spécifiques. ▲

94 Le « 0 » a, par conséquent, deux significations différentes quoique connexes. Dans le premier cas, « 0 » est attribué à un élément particulier du Code du travail (p. ex., si l'employeur paie des heures supplémentaires aux employés lorsque la demande lui en est faite) lorsque la conformité ne pouvait être établie. Dans ce cas, « 0 » représente un résultat « neutre » pour l'élément. ▲

95 Le « 0 » a, par conséquent, deux significations différentes quoique connexes. Dans le premier cas, « 0 » est attribué à un élément particulier du Code du travail (p. ex., si l'employeur paie des heures supplémentaires aux employés lorsque la demande lui en est faite) lorsque la conformité ne pouvait être établie. Dans ce cas, « 0 » représente un résultat « neutre » pour l'élément. ▲

96 La corrolation est un indicateur statistique destiné à montrer la relation entre deux variables. Les corrélations signalées ici sont toutes des r de Pearson, c'est-à-dire « -1 » pour les variables parfaitement anti-corréléees, « 0 » pour les variables sans relation et « +1 » pour les variables parfaitement corrélées (l'une est élevéee et l'autre est toujours élevée). ▲

97 Chi carré est un indicateur de la mesure dans laquelle une variation statistique dans un tableau de totalisations croisées n'est pas attribuable au hasard. ▲

98 À titre d'exemple, si une plainte relative à des salaires non payés fait l'objet d'une enquête, l'AAT mène habituellement son enquête auprès de l'employé visé, mais il ne vérifiera généralement pas le paiement des salaires aux autres employés. De même, si un AAT enquête au sujet d'une plainte relative à une disposition du Code, rien n'exige qu'il examine la conformité de l'employeur à l'égard des autres dispositions du Code. ▲

99 Fournies par l'unité Opérations du travail, Élaboration des

applications, le 15 janvier 1997. Personne-ressource: Chris Hayes. ▲

100 Plus particulièrement lorsque les plaintes sont déposées directement par le syndicat. ▲

Dernière modification: 2001-08-08 **Notes importantes**